



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias Profesionales y la Inserción Laboral del
Personal Administrativo en el Área de Abastecimiento
del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA.**

AUTOR:

Br. Villarruel Panduro, José Jairo

ASESOR:

Dr. Santos Álvarez, Luis Alberto

SECCION :

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Políticas Públicas

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Este trabajo de se le dedico a Dios, porque sin su iluminación y guía a largo de mi vida, no habría logrado terminar con éxito lo que he propuesto hasta el día de hoy.

A mi familia que han estado en cada momento de mi vida, apoyándome, aconsejándome y dándome fuerzas para seguir adelante, pero en especial a mis padres José y Nieves que siempre han estado a mi lado apoyándome, dándome la mano en las situaciones difíciles y enseñándome a no dejarme vencer por los obstáculos de la vida.

José Jairo Villarruel Panduro

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de superarnos profesionalmente y al esfuerzo volcado de mejorar la gestión pública a través de la Escuela de Posgrado.

A mi asesor al Dr. Santos Álvarez, Luis Alberto, por sus sabias enseñanzas, acertadas sugerencias y apoyo incondicional durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

Gracias a las personas que han apoyado y me han enseñado el valor de perseverancia, coraje para seguir mis objetivos, y además por brindarme palabras de aliento y haber hecho cambiar cada una de mis preocupaciones por alegrías.

A mi madre por su gran sacrificio que hizo para apoyarme y brindarme lo mejor, y así lograr con éxito mi maestría y al Administrador, por permitirme aplicar el instrumento de toma de datos.

Jose Jairo Villarruel Panduro

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **José Jairo Villarruel Panduro**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela Posgrado, de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI. 45916667

Presentada, en 86 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 11 de Agosto del 2018



José Jairo Villarruel Panduro
DNI N°45916667

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Competencias profesionales y la inserción laboral del personal administrativo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018”; con la finalidad de determina el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

José Jairo Villarruel Panduro

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	IV
PRESENTACIÓN	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio.	24
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos.	27
II.MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables, operacionalización.	30
2.3. Población y muestra.	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...32	
2.5. Método de análisis.....	32
III. RESULTADOS	33
3.1. Descripción de Resultado.....	33
3.2. Prueba paramétrica.	51
3.3. Prueba de hipótesis	55
IV. DISCUSIÓN	67
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Fiabilidad del Instrumento variable Competencias profesioaneles	33
Tabla N° 2 Fiabilidad del instrumento de la variable :insersion laboral	33
Tabla N° 3 Puntuaciones generales de la variable Competencias profesionales	34
Tabla N° 4 Descriptivos de la variable : competencias Profesionales	35
Tabla N° 5 Resultados Generales de la Variable Competencias profesionaels	36
Tabla N° 6 Resultado Generales de la dimencion Orientacion de Resulatdos	37
Tabla N° 7 Resultado Generales de la dimension Relaciones Interpersonales	38
Tabla N° 8 Resultados Generales de la Dimension Inciativa	40
Tabla N° 9 Resultados de la Dimension de Trabajo en equipo	41
Tabla N° 10 Puntuaciones Generales de la variable : Insercion Laboral	43
Tabla N° 11 Descriptivo de la Variable : Insercion Laboral	44
Tabla N° 12 Resultado Generales de la Variable Insercion Laboral	45
Tabla N° 13 Resultados Generales de la Dimension	46
Tabla N° 14 Resultados Generales de la Dimension : Seleccion	47
Tabla N° 15: Resultados de la Dimension Adiestramiento	48
Tabla N° 16: Resultados Generales de la dimension Desempeño	49
Tabla N° 17: Prueba de Normalidad Kolmogorov - Smirnov para una maestra	51
Tabla N° 18: Correalcion de la variables : Competencias Profesionales e insersion laboral	53
Tabla N° 19: Resumen del Modelo de la variable Competencias profesionales e insersion laboral	54
Tabla N° 20: Correlacion de la variable Competencias Profesionales y la dimension Reclutamiento	56
Tabla N° 21 Resumen del Modelo de la Variable Competencias Porfesionales y dimension Reclutamiento	57
Tabla N° 22: Correlacion de la variable Competencias Profesionales y la dimension selección	59
Tabla N° 23: Resumen del modelo de la variable Competencias Profesionales y la dimension selección	60
Tabla N° 24: Correlacion dela variable Competencias profesionales y la dimension adiestramiento	62

Tabla N° 25: Resumen del modelo de la variable Competencias Profesionales y la dimension adiestramiento	63
Tabla N° 26: Correlacion de la variable competencias Profesionales y la dimension desempeño	65
Tabla N° 27: Resumen de la variable Competencias Profesionales y dimension Desempeño	66

ÍNDICE GRÁFICOS

Grafico N° 01 Variable: Competencias Profesionales	36
Grafico N° 02 Resultados Generales de la Dimensiones Orientacion de resultados	38
Grafico N° 03 Resultados de la dimension : Relaciones Interpersonales	39
Grafico N° 04 Resultados Generales de la dimension : Iniciativa	40
Grafico N° 05 Resultados Generales de la Dimension : trabajo en equipo	41
Grafico N° 06 Resultados Generales de la variable: Insercion laboral	45
Cuadro N° 07 Resultados Generales de la Dimension: Reclutamiento	46
Grafico N° 08 Resultados generales de la Dimension : Selección	47
Grafico N° 09 Resultados generales de la Dimensión: Adiestramiento	48
Grafico N° 10 Resultados generales de la Dimensión: Desempeño	50
Grafico N° 11 Recta de regresion lineal entre las variables : competencias profesionales e insercion laboral	54
Grafico N° 12 Recta de regresion lineal entre las variables : competencias profesionales y la dimension reclutamiento.....	57
Grafico N° 13 Recta de regresion lineal entre las variables : competencias profesionales y la dimension seleccion	60
Grafico N° 14 Recta de regresion lineal entre las variables : competencias profesionales y la dimension Adiestramiento	63
Grafico N° 15 Recta de regresion lineal entre las variables : competencias profesionales y la dimension Desempeño	66

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, porque, permitió determinar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y la Inserción laboral. Para ello se aplicó dos encuestas al personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios y como instrumento se utilizó la encuesta. Los instrumentos fueron validados por expertos, además se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante una prueba piloto (Alfa Cronbach = 0,932 y 0,921). La tabulación y análisis de los resultados se realizó a través de la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultado principal se determinó que existe una asociación lineal entre el puntaje de las competencias profesionales y la inserción laboral de los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios. Esta relación es alta (está en el rango de 0.60 a 0.80) y directamente proporcional (tiene signo positivo). Además, el modelo de regresión lineal entre las variables Competencias profesionales e Inserción laboral es pertinente. Asimismo, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,555; lo cual significa que el 55,5% de los cambios observados en la variable Inserción laboral es explicado por la variación de la variable competencias laborales.

PALABRAS CLAVES: Competencias profesionales, orientación a resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, inserción laboral, reclutamiento, selección, adiestramiento y desempeño.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the level of relationship that exists between the professional competences and the labor insertion of the administrative personnel of the supply area of the Regional Government of Madre de Dios - 2018.

This research is of a quantitative and qualitative approach, because, it allowed to determine the level of relationship that exists between professional competences and labor insertion. For this purpose, two surveys were applied to the administrative staff of the supply area of the Regional Government of Madre de Dios, and the survey was used as an instrument. The instruments were validated by experts, and the reliability of the instruments was determined through a pilot test (Alfa Cronbach = 0.932 and 0.921). The tabulation and analysis of the results was carried out through descriptive and inferential statistics.

As a main result, it was determined that there is a linear association between the score of professional competences and the labor insertion of administrative workers in the supply area of the Regional Government of Madre de Dios. This relationship is high (it is in the range of 0.60 to 0.80) and directly proportional (it has a positive sign). In addition, the linear regression model between the variables Valuation of professional skills and Labor insertion is relevant. Also, the coefficient of variability R squared is of 0,555; which means that 55.5% of the changes observed in the variable Employment insertion is explained by the variation of the labor competencies variable.

KEYWORDS: Professional skills, results orientation, interpersonal relationships, initiative, teamwork, job placement, recruitment, selection, training and performance.

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En la actualidad, en el país se hace presente la carencia de personal para competir en un mercado laboral, que está determinada por varios factores que requieren una formación constante. A nivel internacional continuo la tendencia hacia la globalización de la economía, la búsqueda de mayor competitividad en el mercado de bienes y servicios es un gran desafío para todos aquellos que hacen la fuerza de trabajo.

Por otro lado, las competencias profesionales y la inserción laboral en los jóvenes, son claves para el desarrollo de un mundo lleno de competencias, donde los mismo jóvenes desarrollan sus capacidades, actitudes, habilidades, virtudes, valores, cultura y su profesionalismo en un mercado laboral, las cuales nos pueden brindar muchos beneficios, así como la eficiencia y eficaz de trabajos encomendados.

Con relación a la investigación, dentro del Gobierno Regional de Madre de dios detectó que existe una relación entre ambas variables ya que estás permiten a los seres humanos despertar conocimientos , actitudes para trabajar idóneamente y colectivamente, por lo tanto podemos indicar que las competencias profesional y la inserción laboral , dichas variables serian el eje de un motor para la integración de nuevos talentos humanos desarrollando, la motivación, satisfacción y aceptando cambios económicos sociales, culturales bajo la perspectiva de un empleo, que les llevará al éxito como personas en el tránsito de sus vidas.

Para Herrera (2015), las competencias laborales que fueron evaluadas bajo los parámetros de Ser, Saber y Hacer; en la mayoría de la población están dentro del rango alto de la ponderación establecida. Los resultados fueron satisfactorios, lo cual puede atribuirse a una gestión por competencias, lo cual incluye un perfil de puesto por competencias y a su vez a un proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias.

Asimismo, Baque (2014), sostiene que, “es importante tener en cuenta la selección del talento humano para garantizar, que los empleados se encuentren empoderados de conocimientos en el mercado hotelero. Es decir que 76.52% indica están total mente de acuerdo y un 18.9%, mediamente de acuerdo y una minoría del 4-54% en desacuerdo”

Por otro lado, Oscoco (2015),”sostiene en su investigación que no habiendo procedimiento establecidos para la selección de personal y la prueba de entrevistas son realizadas por el alcalde, solo 22.9 %responde que algunas veces realizan pruebas de selección y un 25.7 % que nunca lo realizaron”.

Las entidades del estado como el Gobierno Regional de Madre de Dios no son ajenos a lo descrito anteriormente y por ello se ha investigado el desempeño profesional e inserción laboral dentro del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Debido a la falta de descripciones en los puesto de trabajo que debería dar a conocer la área de recursos humanos del Gobierno Regional de Madre de Dios, oficina responsable de la institución en los procesos de capacitación, reclutamiento y adiestramiento del personal administrativo no tiene aún definido claramente las competencias en los trabajadores, lo que habría llevado a la alta rotación de personal, a la duplicidad de atribuciones o a un proceso deficiente en el reclutamiento, selección e inducción del personal de la institución.

Entre los problemas observados en la oficina de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, se encuentra que los procesos de Reclutamiento, Selección, Adiestramiento y Desempeño del talento humano no se llevan a cabo como un proceso fundamental sino como un cumplimiento de las normas legales. La integración del talento humano se estaría llevando a cabo de forma empírica sin los debidos procesos y herramientas con que cuenta, desde la fase de reclutamiento, la selección y la inducción de personal. Por otro lado, se fomentaría poco el desarrollo del Talento humano (Capacitación y

desarrollo profesional) como una forma de mejorar la gestión de la institución. Los procesos de gestión del talento humano se hacen necesarias para afrontar retos del mundo actual.

12 Trabajos previos.

Para desarrollar el trabajo de investigación se ha tomado las siguientes hemerotecas bibliotecas físicas y virtuales de los diferentes empleos que existen a nivel internacional, nacional y local, con la finalidad de recabar información sobre los antecedentes de estudio relacionado a las variables de investigación; las cuales a son continuación.

Herrera (2015), sobre “Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango”, tuvo como objetivo principal determinar las competencias laborales que poseen los colaboradores del departamento de ventas de BIMBO, Huehuetenango como base para la productividad de la empresa, el mismo que lo determinó utilizando el método descriptiva exploratoria, llegando a las siguientes conclusiones:

Estableció que el “Hacer”, es decir las habilidades y destrezas que poseen los colaboradores del departamento de ventas de grupo Bimbo, Huehuetenango están en el nivel deseado para el puesto además que ello se refleja en el alcance de metas establecidas por la empresa.

Asimismo, determinó que el “Ser” que abarca todas las actitudes que le impulsan a hacer lo requerido y además le indica cómo debe reaccionar ante las diversas situaciones que le tenga delante. En el presente estudio los sujetos en su totalidad presentan alto este parámetro, lo cual indica que la actitud de los mismos es la adecuada y la ideal para poder desempeñarse en este tipo de empleo.

Además, estableció que el nivel de conocimientos (SABER) que poseen la mayoría de los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo, Huehuetenango, se encuentra dentro del rango alto de los conocimientos bases que un vendedor debe poseer para poder ser catalogado como competente en el área de ventas.

En esa misma línea de investigación Beier (2014), realizó el estudio denominado: “Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana”, con la finalidad de Indagar la correspondencia entre el perfil de los licenciados en Comercio internacional egresados de las UNLu, que realizaron sus estudios en el CRC con la inserción laboral que han logrado, utilizando el enfoque cualitativo y documental, arribó a las siguientes conclusiones:

En base a los datos recabados, concluye que se demuestra la hipótesis, los estudiantes de la carrera de Comercio Internacional de la UNLu (CRC) se sienten desempleados.

Muchos estudiantes han logrado integrarse a una demanda de trabajo, parece que una vez egresados, su situación cambia. Ya que la gran parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardaron entre uno y tres años en conseguir trabajo, a otros les llevó más tiempo y otros no están laborando de Comercio Internacional.

El análisis de la investigación llega a una conclusión que los egresados de la universidad que han sido encuestados llegaron a aun posgrado y por lo general ya están laborando en la CI, y también siguen estudiando para ser mejores profesionales y obtener mejores ofertas de trabajo.

Asimismo, Gómez (2013), desarrolló la investigación titulada: “El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México”, con el propósito de identificar las similitudes y diferencias en ambos contextos. Utilizando el método comparativo llegó a las siguientes conclusiones:

“Es importante obtener competencias y experiencias a lo largo de la vida en un campo laboral, que esto permitirá ser evaluado, aplicando en algunos casos

Procedimiento para la formación, donde el candidato participe y de esa manera tenga un antecedente al proceso de certificación”

Los individuos pueden certificar sus competencias de acorde a los cambios que se muestra en nuestra sociedad ,asi mismo este hecho formaliza y prepara a las personas para una inserción laboral en un mundo de trabajo, asi esto, permite hacer frente a los desafíos dentro de los proceso regulados en el país y el mundo.

.

“Es importante realizar procesos de evaluación, actualizaciones y capacitaciones, con la finalidad de obtener el fortalecimiento del capital humano, dentro de ámbito laboral, para la cual las competencias, es una herramienta integral para el mejoramiento del candidato al obtener su certificación.”

A veces el aprender es una tarea que se realiza muchas veces sin ser enseñados, esto responde a exigencias del mercado y una demanda de servicios que se aprende en el ritmo continuidad del trabajo, logrando que sus trabajadores adquieran competencias dentro de instituciones públicas y privadas.

Por otro lado, Flores & Gutiérrez (2013), realizón el estudio titulado: “Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos “cual para lo cual utilizaron el enfoque cuantitativo, llegando a las siguientes conclusiones:

“No se presenta diferencias con la edad en titularse ya que la mayoría de los graduados entre el género de hombre y mujeres de 20 alumnos, existe una mayoría de mujeres de 25 y 29 años, sin embargo lograron titularse con 24 años un 80% de mujeres” , así mismo observa que la mitad de los titulados encuentran trabajo y estudio de forma habitual y que en total simulan trabajo y estudio –sumando los que lo hacen esporádicamente tres cuartas partes de los titulados.

A 6 de cada 10 alumnos (62%) les fue útil su formación en estadística para progresar laboralmente antes de acabar la carrera. Aproximadamente 4 de cada 10 alumnos solicitaron empleo publicado en la E.U. Estadística (ahora FEE), y de ellos la mitad encontraron

empleo.

La mayoría de titulados (64%) sólo trabajaba, mientras que uno de cada cinco encuentra trabajo y estudio; por tanto, un 85% de los titulados estaba trabajando. Por otro lado, uno de cada diez únicamente estudiaba, y que estudiaran en general tendríamos a tres de cada diez egresados.

En esa misma línea de investigación Reque & Vallejos (2015), en su investigación “Evaluación de competencias laborales y desarrollo profesional del personal técnico de la Empresa Linde Gas Perú S.A. – Chiclayo”, realizó con la finalidad de determinar la influencia entre la competencia laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores técnicos de la empresa Linde Gas Perú S.A. La investigación es de carácter cuantitativo, descriptivo, correlacional. Y llegaron a las siguientes conclusiones:

“Los conocimientos de saber, habilidades y actitudes, son competencias que determinan una responsabilidad de la aportación profesional, asegurando un buen objetivo, al partir de la unión de estos componentes en la empresa linde Peru SA, surge la investigación”

Banque (2014), su estudio sobre “Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las Empresas Hoteleras de la Zona Sur de la Provincia de Manabí”, realizó con el objetivo de analizar la incidencia del modelo de gestión organizacional en el rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la Zona sur de Manabí, para lo cual utilizó los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético, llegando a las siguientes conclusiones:

Que no cuenta con talento humano, es por ello, no se tiene claramente de sus las funciones labores dentro de la empresa, lo que conlleva a una calidad de servicio hotelera pésima.

Actualmente no existe capacitación a los trabajadores del sector hotelero de la zona Sur de Manabí, por eso es más limitado el desarrollo de habilidades específicas que posibiliten una mejor realización de sus funciones.

La Empresa Hotelera de la zona Sur de Manabí, no cuenta con un organigrama de personal, la misma que no determina un adecuado rol de funciones en base a su rendimiento de actitudes, capacidades y talentos reales.

Sin embargo no tienen programa de estímulos a los trabajadores lo que es principalmente para alcanzar una alta motivación en los miembros de la entidad, como reconocimiento a su desempeño y dedicación.

Según Oscoco (2015), el estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”, realizó con el objetivo Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014. El enfoque utilizado para la investigación es el enfoque cuantitativo, con el cual arribó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). el talento humano se enlaza positivamente débil con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha

La Planificación del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

La unión del Talento Humano se enlaza de a un (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

El Desarrollo del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

13. Teorías relacionadas al tema.

Se realizó una recopilación de información teórica de las dos variables del estudio, la misma que permite tener una comprensión del concepto de las mismas, así como las dimensiones de cada una de ellas. Considerando la revisión de textos relacionados con nuestra investigación, se **fundamenta teóricamente** teniendo en cuenta:

Gestión Administrativa Es la modelo en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados a realiza a través de funciones específicas como la planeación, organización, dirección y control planteado por la institución o una organización.

Pereda y Berocal (1999), Wood & Payne (1998), Fletcher (2000), han sugerido que a las numerosas definiciones se les puede agrupar en dos enfoques:

Enfoque Americano: recalca las características personales subyacentes al comportamiento.

Enfoque Europeo: recalca los comportamientos laborales observables. (2003, p.26)

Tipos de competencias:

- **Motivación.**
- **Características.**
- **Conocimiento.**
- **Habilidad.**

Asimismo, existen diversas metodologías utilizadas para la identificación de las competencias laborales, las más utilizadas son:

- El análisis Funcional.
- El análisis Conductista.

Conocer: consiste en una desagregación sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las funciones realizables por una persona, que son los elementos de competencia.

Sistema Ingles: Es un procedimiento en el cual se determina el objetivo de la oficina desagregando continuamente las funciones que deben ejecutar para alcanzar la función primordial.

El procedimiento para desarrollarlo es el siguiente:

- Formación del grupo de expertos.
- Recopilar datos
- Identificación de funciones de competencias
- Elaborar perfiles
- Validar perfiles.

El concepto de competencia (Gómez, 2013, pág. 33), en su investigación indica que es la clave para las competencias profesionales es la capacitaciones continuas en los individuos ya que existe una minoría de diferencia ser capaz y otra ser competente.

Para Fernández (1997) sostiene que el aprender aumenta las capacidades y las competencias de aprendizaje lo cual convierte en una espiral ascendente necesaria para la persona.

Según Fernández (1997) en su investigación sostiene que las competencias no son a las capacidades de enseñanzas bajo un contexto de aprendizaje, sino aplicando principios de saber hacer y el querer hacer, utilizando recursos de ellos mismos, con la cual aplica teorías y enseñanzas en su aprendizaje.

Le Boterf (2006) considera en su investigación que el conjunto de actos en ejecución es una práctica que cada individuo realiza para obtener una cadena de instrucciones cumpliendo el proceso de competencias que pueden ser adquiridas a lo largo de la vida, adaptándose al desarrollo de trabajos y tareas.

Para Gómez (2010), sostiene una formación de las competencias es una alternativa para dar respuesta a las demandas de una sociedad, que busca la articulación fundamental de los profesionales bajo un ámbito laboral y su participación en el sector productivo.

Según Restrepo, et al. (2009), sostiene que para una empresa, tenga que adaptarse a un entorno, se define las estrategias necesarias y diseña la estructura organizativa más idónea para cumplir con esa estrategia.

Según Frese y Fay (2001), sostiene que la dedicación en el empeño laboral es una cualidad del trabajador para mantenerse con su empleo o conseguir otro, esto le permite al individuo obtener situaciones favorables de trabajo en un mundo cambiante como el actual.

Con los cambios que está surgiendo en la sociedad en mundo globalizado, se está produciendo que responsabilidad es un factor clave para el propio desarrollo profesional y generación de oportunidades de empleo (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004).

La iniciativa se entiende “una conducta que se desarrolla en una semejanza activa y espontánea del individuo para la realización de una tarea, llevándolo a cabo mejora de lo finalmente se requiere” (Frese et al., 1996, p. 38).

(Frese y Fay, 2001). Sostiene que los individuos con iniciativa tienden a tener mejores empleos y oportunidades laborales ajustadas a sus expectativas y mejora de ambiente laboral.

Según Arrea (2016), Los avances tecnológicos y científicos han aumentado tanto los conocimientos en las diferentes ciencias, que no es posible que una sola persona logre dominarlos todos con propiedad. Esto ha obligado a dividirlos y a que algunos profesionales se dediquen a áreas específicas, dando origen a profesiones.

Según Julcahuanga (2013), sostiene que la juventud es la clave para el desarrollo sostenible de un país ya que los jóvenes, son los que demandan la mano de obra en el crecimiento económico de un estado.

Las descripciones de puesto, analizadas anteriormente, constituyen un instrumento esencial, para los reclutadores; ya que proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

Los elementos más importantes que influyen en el entorno son:

- Disponibilidad interna y externa de Recursos Humanos.
- Políticas de la Compañía.
- Planes de Recursos Humanos.
- Prácticas de Reclutamiento.
- Requerimientos del Puesto.

En la investigación se sostiene que la toma de decisiones se define como un desarrollo organizado donde le permite hallar las cualidades de las personas y capacidades idóneas, denominadas requerimiento de competencias para el desenvolvimiento eficaz de una trabajo profesional (Muchinsky, 2001).

Según Carpio (2001), la investigación sostiene que es una de las técnicas que imparte el adiestramiento con el propósito de aumentar la eficiencia de un trabajador en una actividad concreta. Con sus habilidades y aptitudes en labores específicas.

14. Formulación del problema.

PROBLEMA GENERAL:

¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?

¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con la Selección del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?

¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?

¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con el Desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?

15. Justificación del Estudio.

La ausencia de los descriptores de las competencias profesionales en los centros de labor, en una estructura de recursos específicos dentro de la institución y el aumento en los número de los empleados, ha llevado a que la fluctuación sea muy alta, ya que en la mayoría de los casos el reclutamiento y selección de personal es realizada por cada oficina del Gobierno Regional de Madre de Dios y no tienes la opinión de un experto capacitado en la materia, quien con sus herramientas podrían orientar y disminuir dicha rotación.

Además, el hecho que no existan atribuciones definidas en cada puesto ha causado algunos problemas como la duplicación de responsabilidades definidas, la reducción de la productividad, la sobre carga de funciones entre otros.

La preparación de descripciones de las competencias profesionales de los cargos administrativos en cada oficina basada en habilidades

profesionales, sirven de base a la oficina de Recursos Humanos, lo cual servirá de gran beneficio para el reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal que labora.

Así mismo, cada puesto de trabajo podrá ser calificado de acuerdo a las competencias y habilidades que desempeñe que este realice, entre las ventajas de trabajo basadas en las competencias profesionales son los empleados a través de las evaluaciones pueden dar conocer sus debilidades para que la institución capacite de manera eficiente y eficaz, lo que llevara a la institución que tenga trabajadores Calificados y competentes en sus áreas específicas, así como una clara mejora en el clima laboral, podemos decir, para obtener beneficios tanto para el trabajador como para la institución.

El personal administrativo del Gobierno Regional de Madre de Dios, es la fuente importante en la gestión institucional, a veces el grupo técnico, tiene la obligación de conducir los recursos del estado que son insuficientes y requieren ser utilizados competentemente en las exigencias reales de los habitantes, a través de los tipos de proyectos que se formulan.

El desempeño de los colaboradores dentro de las entidades depende de extensa tamaño de la apuesta en marcha de la gestión de Recursos humanos. Si no se tiene el personal idóneo efectivo no se podrá llegar a ejecutar una buena gestión institucional, perjudicando en gran tamaño el desarrollo de la entidad.

Aspectos importantes para llevar a cabo una buena gestión de personal. Por ello el Gobierno Regional de Madre de Dios debe pretender de realizarlas de la mejor forma posible, ya que también están enfocados de acuerdo al marco de las leyes como el decreto legislativo N°276, su reglamento, así como también el decreto DL.N°1057-Regimen especial de contratación administrativa de servicios, su reglamentos y la nueva ley de servicio civil Ley N° 3005, esta última que viene siendo implementada por el estado en las divergentes entidades públicas. Esta Ley pretende mejorar la gestión del servicio civil, a través del principio de meritocracia, unificado la cantidad de leyes y normas en cuanto se

refriere al servicio civil peruano.

Al saber la realidad y la situación de la forma como se da las competencias profesionales e inserción laboral, se podrá formular políticas y programas de Gestión, que permita implantar la habilidades y destrezas de recursos humanos del personal de la institución y en todo se podría prosperar los servicios que se ofrece como entidad.

Por otro lado, en el presente trabajo que se investiga servirá como modelo y fuente de consulta para otros estudios que sigan esta línea de investigación en el tiempo.

1.6. Hipótesis.

HIPOTESIS GENERAL:

H1 Las competencias profesionales se relacionan significativamente con la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Ho. Las competencias profesionales no se relacionan significativamente con la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

H1 Existe una relación significativa entre las competencias profesionales se relaciona con la Selección del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?

H2 Existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018

H3 Existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

H4 Existe una relación directa y significativa las competencias profesionales y el Desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

1.7. Objetivos.

OBJETIVO GENERAL:

Determinar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Existe una relación significativa entre las competencias profesionales se relacionan con la Selección del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?

Analizar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.

Establecer el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Establecer el nivel de relación que existe competencias profesionales y el Desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018

II. MÉTODO

21. Diseño de investigación.

Por su naturaleza, es una investigación cuantitativa, ya que, según a Hernández, et al. (2014, pág. 6) La investigación cuantitativa maneja los datos obtenidos mediante los instrumentos de recojo de datos para contrastar la hipótesis, en función a la medición cuantitativa y el análisis estadístico para establecer patrones de procedimiento y probar teorías.

Por su finalidad, este trabajo de investigación es de tipo básico, pues, según Sánchez y Reyes (1996, pág. 13), manifiesta que la Investigación de tipo básico, está encaminado a la investigación de nuevos conocimientos sobre los ya existentes, no tiene objetivos prácticos y específicos. El objetivo principal de este tipo de investigación buscar información de la realidad para aumentar generar el conocimiento científico, orientando hacia el hallazgo de leyes y principios.

Por su carácter, esta es una investigación correlacional, pues, según Hernández, et al. (2014, pág. 158), permiten conocer y estudiar el nivel de relación entre dos o más variables en un contexto específico ya sea en procesos correlacionales o en una dependencia de causa – efecto.

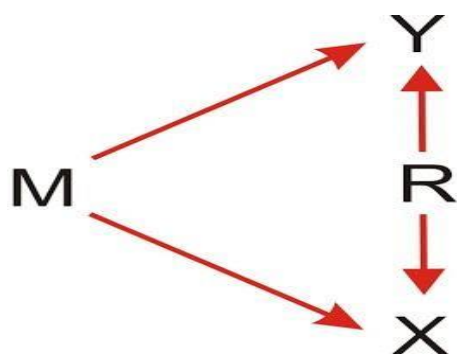
Según el alcance temporal, la presente investigación es de corte transversal, porque, las variables fueron estudiadas simultáneamente en un momento dado, haciendo un corte en el tiempo.

El nivel de estudio es correlacional, pues el estudio es descriptivo y tiene como finalidad determinar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018. Por otro lado, se caracterizan porque primero se realizó la medición de las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacional y la aplicación de técnicas estadísticas, se estimó la correlación. Aunque esta investigación correlacional no establece de

forma directa relaciones causales, aporta indicios sobre las posibles causas que influyen en la inserción laboral de los trabajadores del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

EL diseño del presente trabajo de investigación es descriptiva correlacional, porque el objetivo principal es determinar el nivel de relación que existe entre las Competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.

Diseño de investigación.



Donde:

- M = Trabajadores del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.
- X = Competencias profesionales.
- Y = Inserción laboral.
- R = Posible relación.

2.1. Variables, operacionalización.

VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
1. COMPETENCIAS PROFESIONALES. Se define como capacidades que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral. Son cualidades que precisamente en los últimos años han cobrado una especial importancia en los procesos de selección.	1. COMPETENCIAS PROFESIONALES. Es el puntaje obtenido en la escala por cada individuo, para cada una de las dimensiones: Orientación a resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo.	1.1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS.	1.1.1. Cumplimiento de tareas. 1.1.2. Cumplimiento oportuno.
		1.2. RELACIONES INTERPERSONALES.	1.2.1. Cortesía. 1.2.2. Orientación a usuarios. 1.2.3. Evitamiento de conflictos.
		1.3. INICIATIVA.	1.3.1. Propone nuevas ideas. 1.3.2. Resolución de problemas. 1.3.3. Asequible al cambio.
		1.4. TRABAJO EN EQUIPO.	1.4.1. Trabajo interpersonal. 1.4.2. Logro de objetivos institucionales.
2. INSERCIÓN LABORAL. Se define como la incorporación de personas en el mercado laboral con la finalidad de desempeñar tareas y actividades relacionadas a un puesto determinado de trabajo.	2. INSERCIÓN LABORAL. Reclutamiento: Tipo de cargo, perfil solicitado, competencias y procedimientos llevados a cabo. Selección: Elección del candidato. Adiestramiento: Tipos de Adiestramiento y Duración. Desempeño: Asistencia, Puntualidad, presencia, calidad de trabajo y permanencia en el puesto	2.1. RECLUTAMIENTO.	2.1.1. Tipo de cargo. 2.1.2. Perfil solicitado. 2.1.3. Competencias. 2.1.4. Procedimientos.
		2.2. SELECCIÓN.	2.2.1. Elección final del candidato
		2.3. ADIESTRAMIENTO.	2.3.1. Tipos de adiestramiento según cargos. 2.3.2. Duración según cargo.
		2.4. DESEMPEÑO.	2.4.1. Asistencia al puesto de trabajo. 2.4.2. Puntualidad en el puesto de trabajo. 2.4.3. Presencia personal en el puesto de trabajo. 2.4.4. Calidad de trabajo realizado. 2.4.5. Permanencia en el puesto de trabajo.

2.2. Población y muestra.

La población es el conjunto de unidades de estudio, estas unidades de estudio de la investigación son 50 Trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

La muestra del presente estudio está constituida por 50 trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

El Muestreo: utilizado para seleccionar a las personas consideradas como representativos, fue no probabilístico de carácter intencionado.

Criterios de inclusión: El personal administrativo del Área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, que acepten participar en la investigación previo consentimiento.

Criterios de exclusión: El personal administrativo del Área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios que no deseen participar en el estudio o no disponen de tiempo.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica utilizada para obtener información sobre las variables de la investigación fue la **encuesta** y el instrumento utilizado para recabar la información sobre las variables de la investigación fue el **cuestionario**.

2.4. Método de análisis.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

Estadístico, pues a través de esta se determinó la muestra, mediante el muestreo no probabilístico de carácter intencionado, además se tabuló la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos para

medir las variables entre las Competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Inductivo, fue utilizado para disociar las variables en sus dimensiones, de modo que se refleje un conocimiento real sobre la relación existente entre las Competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios. Luego de haber realizado el análisis, se describió de acuerdo a los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos, el cual permitió plantear las conclusiones del presente trabajo de investigación.

Descriptivo, se utilizó para describir adecuadamente las particularidades de la realidad investigada, y también para determinar el nivel de relación que existe entre las Competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Asimismo se fundamenta según Carrasco (2013, págs. 58-59), quien afirma que el diseño de estudio tiene mucha importancia en la investigación, asimismo en la conducción metodológica del proceso de estudio, permitiendo el adecuado planteamiento del problema de la investigación, hipótesis de la investigación y el logro de los objetivos de la investigación, todo ello en el contexto social donde se presenta la situación el fenómeno estudiado.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultado.

En el presente apartado, se muestran los resultados obtenidos, la técnica empleada fue la encuesta, esta fue aplicada a 50 Trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Tabla N° 01

Fiabilidad del instrumento de la variable: Competencias profesionales.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	30

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Analizando la Tabla N° 01, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,932 para el instrumento de la variable Competencias profesionales, este resultado indica que el instrumento aplicado a los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD es fiable de manera alta, además garantiza la validez y confiabilidad necesaria para un estudio de carácter científico como el que se realizó.

Tabla N° 02

Fiabilidad del instrumento de la variable: Inserción laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	30

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Asimismo, analizando la tabla N° 02, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,921 para el instrumento de la variable Inserción laboral, ello significa que el instrumento de la segunda variable aplicado a los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD tiene fiabilidad alta y garantiza la validez y confiabilidad necesaria para una investigación de carácter científico como el presente estudio.

Tabla N° 03

Puntuaciones generales de la variable: Competencias profesionales.

N°	Variable	Dimensiones			
	Competencias profesionales	Orientación a resultados	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Trabajo en equipo
1	60	13	12	19	16
2	55	13	11	19	12
3	54	11	13	18	12
4	64	14	15	20	15
5	47	11	10	16	10
6	57	15	12	18	12
7	55	15	10	18	12
8	65	14	17	18	16
9	62	16	14	18	14
10	61	14	12	19	16
11	59	14	12	18	15
12	63	16	13	18	16
13	66	15	16	20	15
14	60	15	12	17	16
15	61	13	13	19	16
16	60	16	11	17	16
17	70	15	18	20	17
18	58	13	14	15	16
19	67	17	13	20	17
20	69	16	15	22	16
21	83	24	19	24	16
22	77	21	18	20	18
23	74	19	21	23	11
24	80	24	21	24	11
25	79	24	21	24	10
26	49	14	12	14	9
27	75	23	19	23	10
28	49	13	11	15	10
29	71	22	16	23	10
30	49	12	11	16	10
31	62	16	14	16	16
32	64	17	17	20	10
33	76	20	19	21	16
34	45	11	12	10	12
35	66	16	15	22	13
36	82	24	19	24	15
37	76	21	18	20	17
38	75	19	21	23	12
39	86	24	21	24	17
40	86	24	21	24	17
41	58	14	12	14	18
42	79	23	19	23	14
43	49	13	11	15	10
44	75	22	16	23	14
45	54	12	11	16	15
46	65	16	14	16	19
47	68	17	17	20	14

48	70	20	19	21	10
49	50	11	12	10	17
50	47	11	12	10	14

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 04

Descriptivos de la variable: Competencias profesionales.

			Estadístico	Error estándar
Competencias profesionales	Media		64,64	1,572
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	61,48	
		Límite superior	67,80	
	Media recortada al 5%		64,51	
	Mediana		64,00	
	Varianza		123,623	
	Desviación estándar		11,119	
	Mínimo		45	
	Máximo		86	
	Rango		41	
	Rango intercuartil		19	
	Asimetría		,113	,337
	Curtosis		-,861	,662

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD.

Análisis de la Tabla N° 04, la media para la variable Competencias profesionales es 64.64 puntos, de acuerdo al baremo planteado para esta variable está en la categoría regular, lo cual se interpreta que las Competencias profesionales se da importancia de manera regular al momento de seleccionar el personal en función a sus capacidades. Es importante aclarar que lo ideal se encuentre en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 113 a 150 puntos, para que sea relevante las competencias profesionales al momento de seleccionar el personal idóneo para un determinado puesto de trabajo en el área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Tabla N° 05

Resultados generales de la variable: Competencias profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	40	80,0	80,0	100,0
	Bueno	10	20,0	20,0	20,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

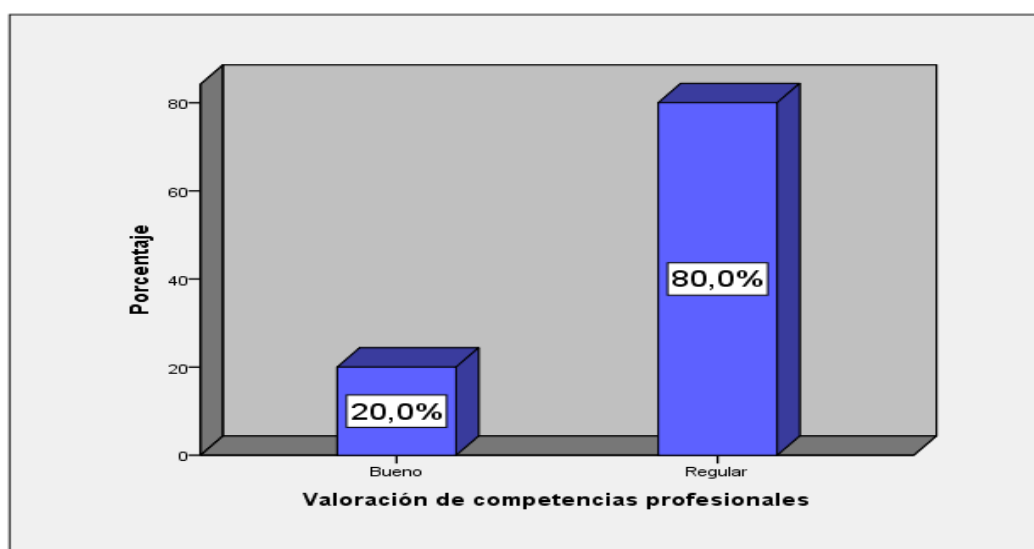
Interpretación y Análisis

Análisis de la Tabla N° 05 y Gráfico N° 01 se aprecia que el 80,0% del personal administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que las Competencias profesionales son regular. Y mientras que el 20,0% del personal administrativo, manifiestan que las Competencias profesionales son regular.

En una visión integral, podemos mencionar que para la Variable Competencia profesionales, la mayoría del personal administrativo de 40 personas, superan numéricamente a las categorías demostradas en la tabla, lo que nos permite deducir que siempre se da una adecuada Gestión en cuanto se refiere al personal administrativo que labora dentro del área de abastecimiento, lo que indica que la competencias profesionales se está desarrollándose regularmente.

Gráfico N° 01

Resultados generales de la variable: Competencias profesionales.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 06**Resultados generales de la dimensión: Orientación a resultados.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	14,0	14,0	100,0
	Bueno	27	54,0	54,0	54,0
	Muy bueno	16	32,0	32,0	86,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

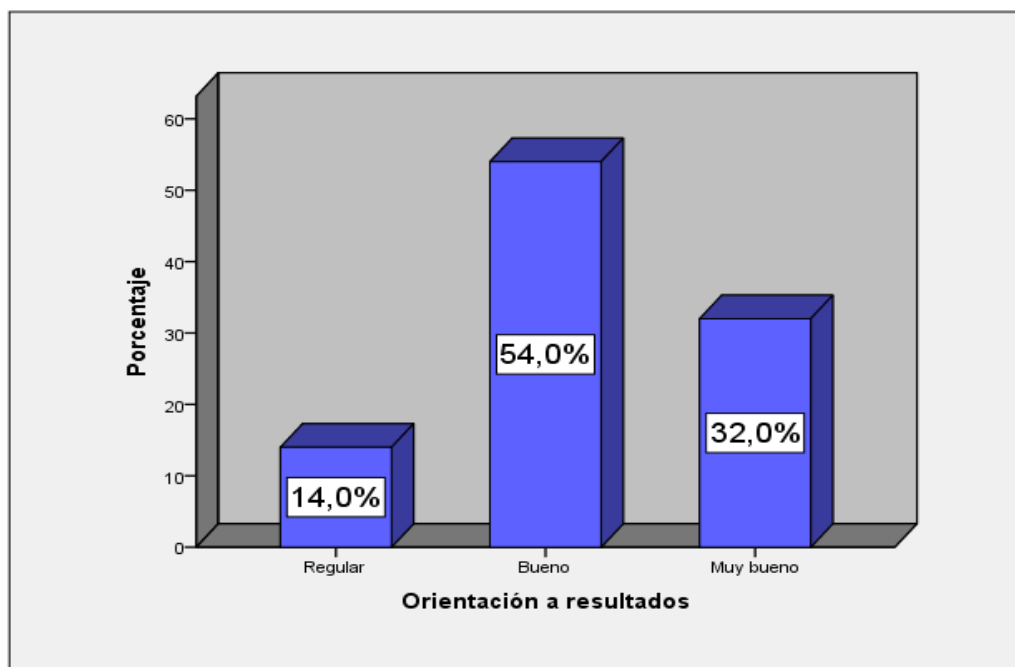
Interpretación y Análisis

La Tabla N° 06 y Gráfico N° 02 se aprecia que el 54,0% de los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que se orientan a la consecución de resultados es buena. El 32,0% del personal administrativo, manifiestan que se da de manera muy buena. Y el 14,0% del personal administrativo, manifiestan que se da de manera regular.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se pueden evidenciar que en un numero mayoritario del personal administrativo manifiesta que a veces se da estas competencias en la institución, las cuales están relacionadas a la orientación de los resultados que persigue la institución, además de la orientación al cliente, el compromiso con su centro de laboral, y la transparencia, todas estas están consideradas dentro de esta dimensión, es importante enfatizar que estas competencias tienen que estar inmersas en cada uno de los trabajadores que conforman una determinada área funcional, ya que sus habilidades, conocimientos y sus propias actitudes, están reflejadas en su desempeño laboral y a la vez se verán reflejadas en la consecución de logro de los objetivos institucionales del GOREMAD.

Gráfico N° 02

Resultados generales de la Dimensión: Orientación a resultados.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 07

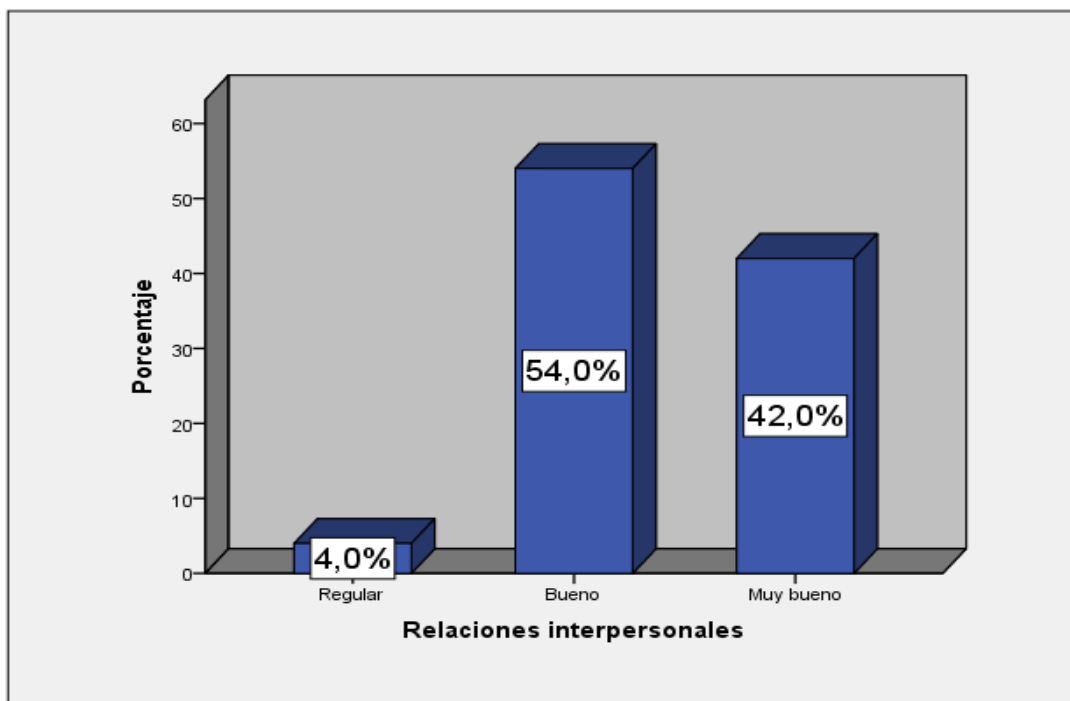
Resultados generales de la dimensión: Relaciones interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	2	4,0	4,0	100,0
Válido	Bueno	27	54,0	54,0	54,0
	Muy bueno	21	42,0	42,0	96,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Gráfico N° 03

Resultados generales de la Dimensión: Relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD.

Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla N° 07 y Gráfico N° 03 se aprecia que el 54,0% del personal administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que las relaciones interpersonales, es buena. Y el 4,0% de los trabajadores administrativos, manifiestan que es regular.

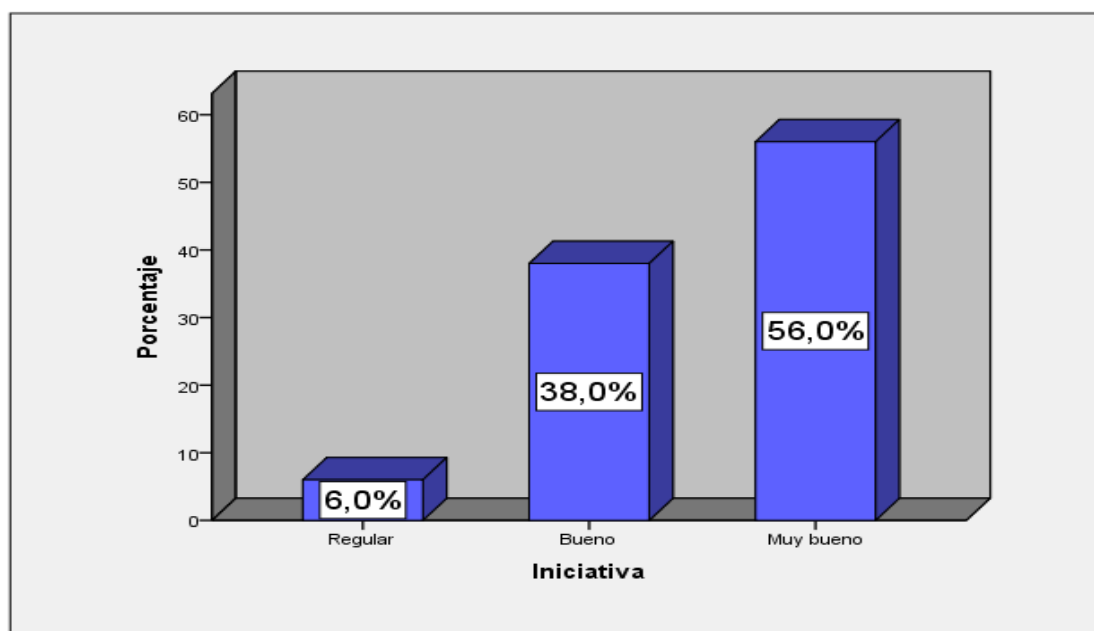
De los resultados obtenidos podemos evidenciar que un total de 27 personas siendo este número, equivalente al porcentaje más alto dentro de la escala, indicando de esta manera que las relaciones interpersonales son buenas en el área de abastecimiento, así mismo dentro de cada puesto que ocupa el personal administrativo hay porcentajes más bajos que podemos encontrar en escala ascendente a la categoría regular, evidenciando un desarrollo regular de actitudes entre el personal administrativo, esto permite significativamente que las interrelaciones personales se ejerza normalidad dentro de la institución

Tabla N° 08
Resultados generales de la dimensión: Iniciativa.

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	6,0	6,0	100,0
	Bueno	19	38,0	38,0	38,0
	Muy bueno	28	56,0	56,0	94,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Gráfico N° 04
Resultados generales de la dimensión: Iniciativa.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla N° 08 y Gráfico N° 04 se aprecia que el 56,1% del personal administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que tienen iniciativas muy buenas. El 38,0% del personal administrativo, manifiestan que tienen iniciativas buenas. Y el 6,0% del personal administrativo, manifiestan que sus iniciativas son regulares.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede evidenciar que en las categorías de escala Bueno - muy Bueno mantienen similar porcentaje por lo

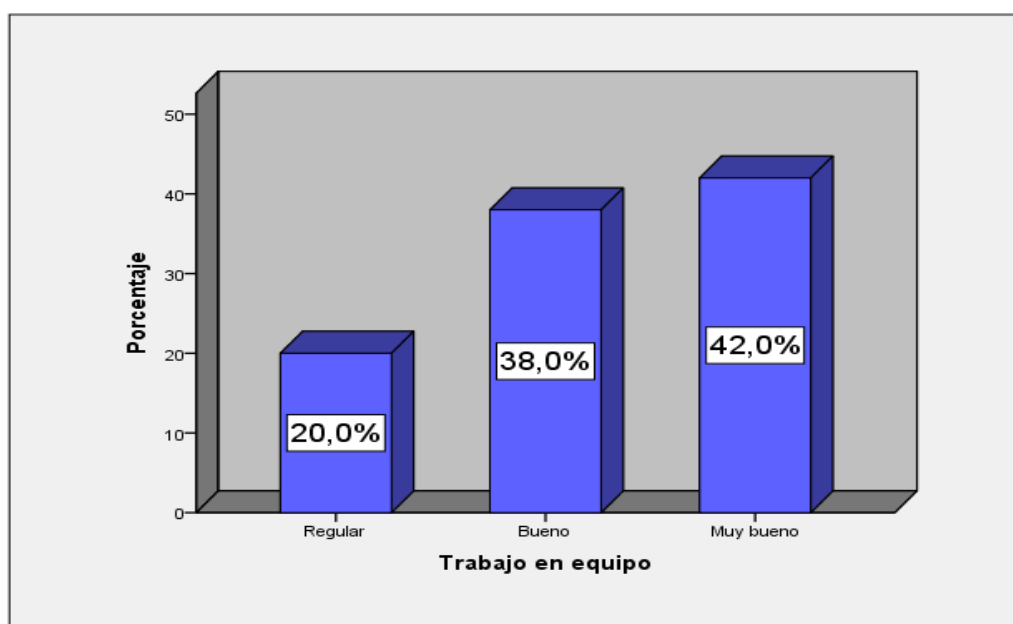
que se puede concluir en términos medios que las competencias profesionales por área se encuentran inmersas en cierto número de trabajadores y en otro cierto número, se encuentran regularmente inmersas en capacidades del personal administrativo, estas competencias en la institución están relacionadas a la iniciativa, el trabajo en equipo y el compromiso del aprendizaje de cada uno de los que conforman al personal administrativo del área.

Tabla N° 09
Resultados generales de la dimensión: Trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	20,0	20,0	100,0
	Bueno	19	38,0	38,0	38,0
	Muy bueno	21	42,0	42,0	80,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Gráfico N° 05
Resultados generales de la dimensión: Trabajo en equipo.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Interpretación y Análisis

Según la Tabla N° 09 y Gráfico N° 05 se aprecia que el 42,0% del personal administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que el trabajo en equipo en la institución es Muy bueno. El 38,0% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el trabajo en equipo en la institución es bueno. Y el 20,0% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el trabajo en equipo en la institución es regular.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede evidenciar que un número de 40 trabajadores administrativos señalan que es Bueno - Muy bueno las competencias profesionales en la institución, y que están relacionadas a los conocimientos necesarios para desarrollarse en un puesto de trabajo, por lo que se puede percibir que el personal encargado de jefatura muestra interés potenciar estas competencias del personal administrativo , Así mismo la importancia del trabajo en equipo surge por la consideración de que mientras más personas se unan de manera comprometida para la realización de una actividad, mejores y más efectivos serán los resultado.

Tabla N° 10

Puntuaciones generales de la variable: Inserción laboral.

N°	Variable	Dimensiones			
	Inserción laboral	Reclutamiento	Selección	Adiestramiento	Desempeño
1	47	13	11	13	10
2	52	16	9	16	11
3	43	13	9	11	10
4	41	11	11	11	8
5	41	11	6	12	12
6	64	18	14	18	14
7	47	13	9	15	10
8	54	17	12	13	12
9	44	11	8	12	13
10	49	12	11	13	13
11	66	18	13	21	14
12	55	20	13	13	9
13	45	12	7	14	12
14	42	15	7	11	9
15	55	17	8	16	14
16	46	15	8	11	12
17	57	12	10	18	17
18	57	16	11	14	16
19	45	10	8	14	13
20	61	17	17	20	7
21	77	22	20	24	11
22	70	19	18	19	14
23	69	16	17	23	13
24	74	20	16	21	17
25	71	19	18	24	10
26	51	14	12	14	11
27	76	20	18	24	14
28	59	14	12	21	12
29	74	22	21	22	9
30	44	12	11	12	9
31	57	18	14	14	11
32	61	17	17	17	10
33	66	17	17	22	10
34	50	12	12	14	12
35	64	17	17	20	10
36	82	22	20	24	16
37	67	19	18	19	11
38	66	16	17	23	10
39	68	20	16	21	11
40	74	19	18	24	13
41	54	14	12	14	14
42	75	20	18	24	13
43	62	14	12	21	15
44	80	22	21	22	15
45	48	12	11	12	13
46	61	18	14	14	15
47	69	17	17	17	18
48	66	17	17	22	10

49	48	12	12	14	10
50	52	12	12	14	14

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 11

Descriptivos de la variable: Inserción laboral.

		Estadístico	Error estándar
Inserción laboral	Media	58,92	1,637
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	55,63
		Límite superior	62,21
	Media recortada al 5%	58,72	
	Mediana	58,00	
	Varianza	133,912	
	Desviación estándar	11,572	
	Mínimo	41	
	Máximo	82	
	Rango	41	
	Rango intercuartil	20	
	Asimetría	,156	,337
	Curtosis	-1,103	,662

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD.

Interpretación y Análisis

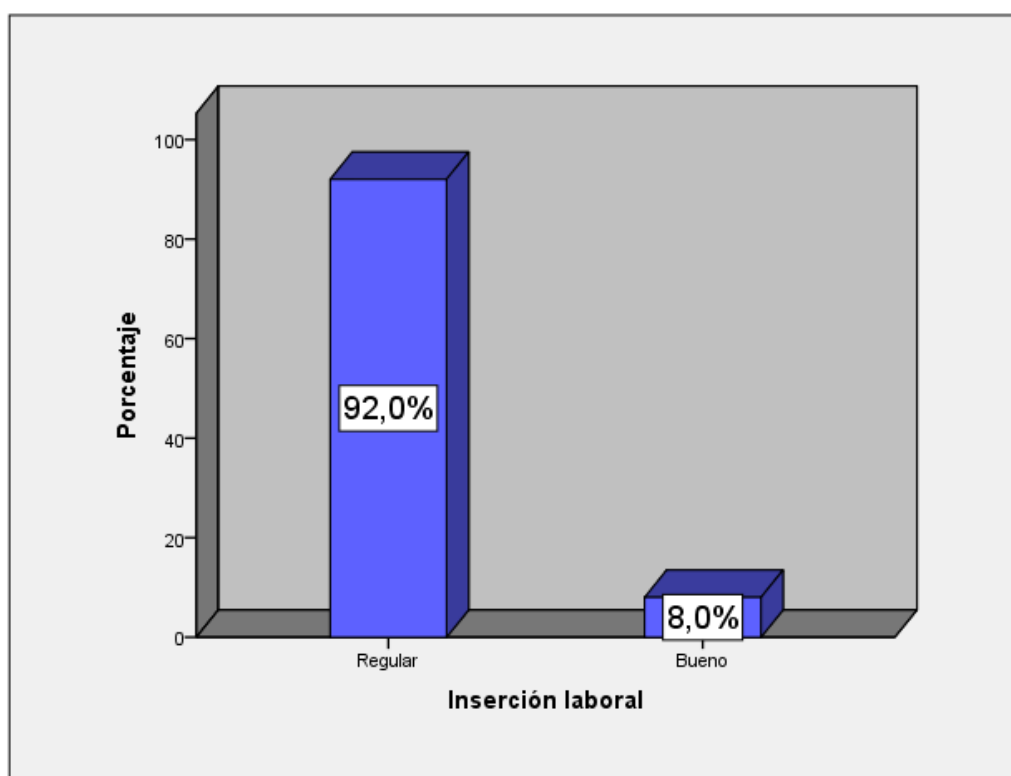
Según la Tabla N° 11, la media para la variable disfunción familiar es 58,92 puntos, de acuerdo al baremo planteado para esta variable está en la categoría regular, lo cual significa que la inserción laboral es regular en el proceso de incorporación del personal. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 113 a 150 puntos, para que la inserción laboral del personal seleccionado sea muy buena en el área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Tabla N° 12
Resultados generales de la variable: Inserción laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	46	92,0	92,0	100,0
Válido	Bueno	4	8,0	8,0	8,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Gráfico N° 06
Resultados generales de la variable: Inserción laboral.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Interpretación y Análisis

De acuerdo a la Tabla N° 12 y Gráfico N° 06 se aprecia que el 92,0% del personal Administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que la inserción laboral es regular. Y el 8,0% del personal Administrativo, manifiestan que la inserción laboral es buena.

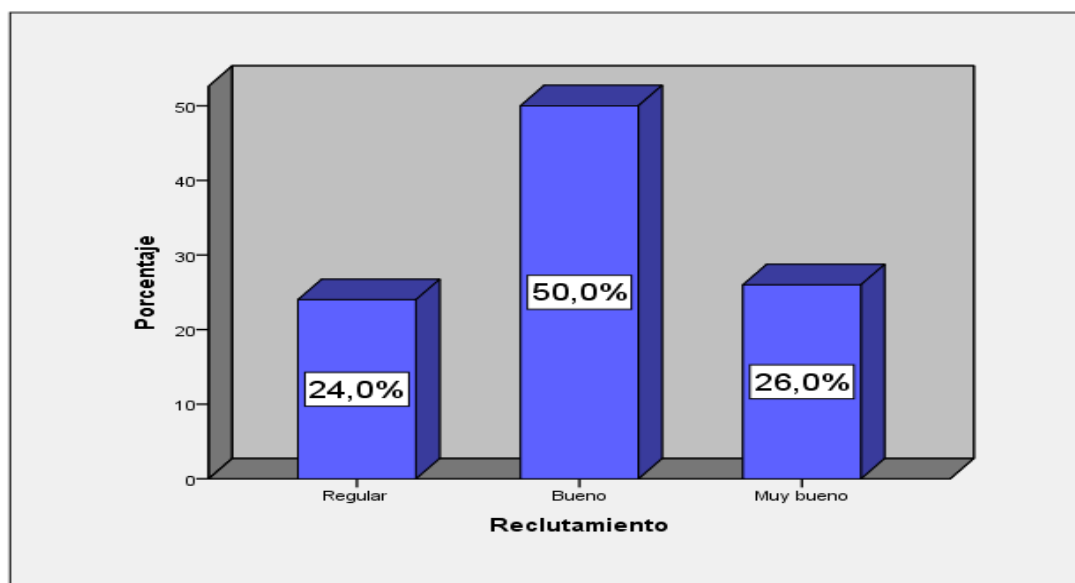
En una visión integral, podemos mencionar que para la Variable inserción laboral, la mayoría del personal administrativo de 46 personas, superan numéricamente a las categorías demostradas en la tabla, lo que nos permite deducir que siempre se da regularmente la inversión laboral entre personal administrativo que labora dentro del área de abastecimiento, lo que indica que la inserción laboral se está desarrollándose regularmente.

Tabla N° 13
Resultados generales de la Dimensión: Reclutamiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	24,0	24,0	100,0
	Bueno	25	50,0	50,0	50,0
	Muy bueno	13	26,0	26,0	76,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Gráfico N° 07
Resultados generales de la dimensión: Reclutamiento.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla N° 13 y Gráfico N° 07 se aprecia que el 50,0% del personal Administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que el reclutamiento del personal es bueno. El

26,0% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el reclutamiento del personal es muy bueno. Y el 24,0% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el reclutamiento del personal es regular.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede considerar que para el personal administrativo en su mayoría, según los porcentajes obtenidos y ubicando al porcentaje más baja dentro del grafico N°7, se manifiestan que es regular el proceso de contratación por lo que se puede intuir la disconformidad por el personal administrativo, en cuanto se refiere a este proceso desde la etapa de reclutamiento, hasta la selección del personal idónea para cubrir un puesto.

Tabla N° 14

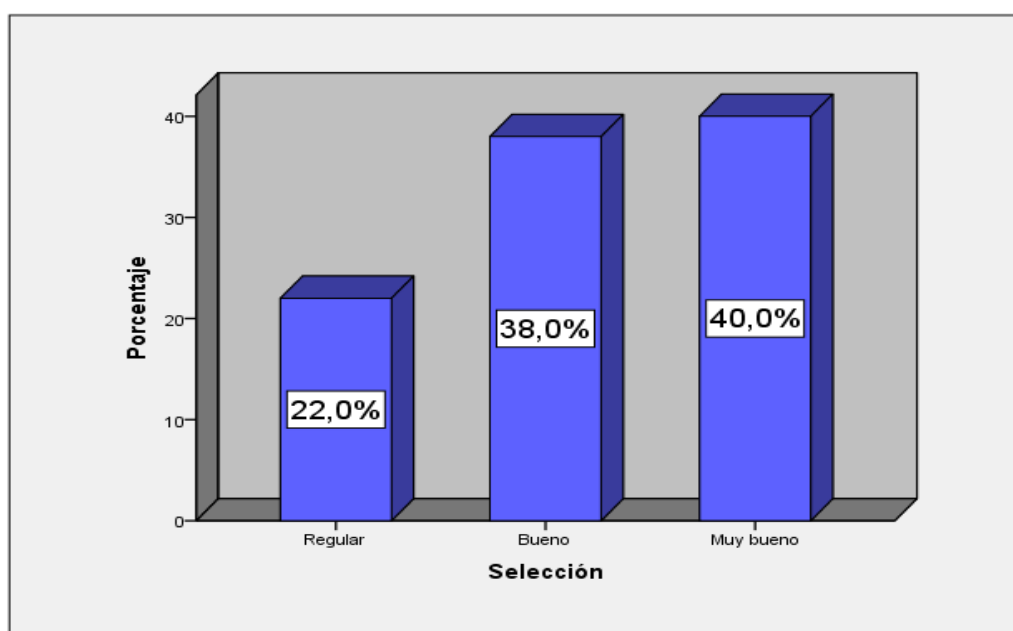
Resultados generales de la dimensión: Selección.

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	22,0	22,0	100,0
	Bueno	19	38,0	38,0	38,0
	Muy bueno	20	40,0	40,0	78,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Gráfico N° 08

Resultados generales de la dimensión: Selección.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla N° 14 y Gráfico N° 08 se aprecia que el 40,0% del personal administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que la selección del personal es muy buena. El 38,0% del personal Administrativo, manifiestan que la selección del personal es buena. Y el 22,0% del personal Administrativo, manifiestan que la selección del personal es regular.

Según los resultados obtenidos se puede evidenciar que la inserción laboral de personal administrativo se encuentran inmersas en su mayoría a los resultados que se muestran en el proceso integral dentro del área de abastecimiento, así mismo los porcentajes altos de aceptación entorno a la existencia de estas competencias que permiten identificar cuáles son los atributos distintivos que debe tener el ocupante de un puesto de trabajo además de todas las competencias que lo hacen emplearles (genéricas, por nivel y por capacidades.)

Tabla N° 15

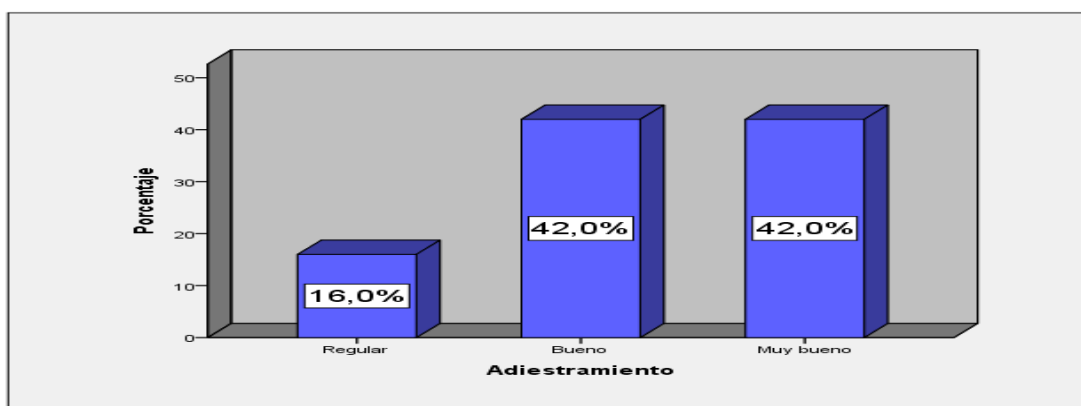
Resultados generales de la Dimensión: Adiestramiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	16,0	16,0	100,0
	Bueno	21	42,0	42,0	42,0
	Muy bueno	21	42,0	42,0	84,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Gráfico N° 09

Resultados generales de la dimensión: Adiestramiento.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Interpretación y Análisis

Según la Tabla N° 15 y Gráfico N° 09, se aprecia que el 42,0% del personal Administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que la capacitación del personal es buena. El 25,8% del personal Administrativo, manifiestan que la capacitación del personal es muy buena. Y el 16,0% del personal Administrativo, manifiestan que la capacitación del personal es regular.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede evidenciar que un número de 21 trabajadores, siendo un número considerable de trabajadores administrativos señalan que es bueno en la dimensión del adiestramiento en la institución, puesto que son aquellas que están relacionadas a los conocimientos necesarios para desarrollar un puesto de trabajo, por lo que se puede percibir que el personal encargado muestra un interés y a la vez potenciar estas dimensión en los trabajadores, las mismas que se refieren al desarrollo de personal, las construcción de relaciones, comprensión del entorno institucional lo que permite conceptualizar esta dimensión en capacitación haciendo un asignación adecuada de las tareas.

Tabla N° 16

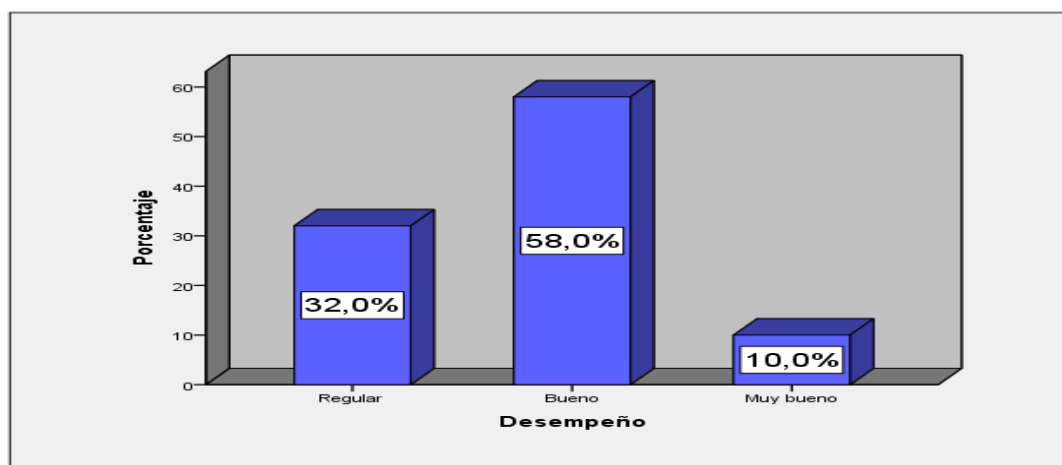
Resultados generales de la dimensión: Desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Regular	16	32,0	32,0	100,0
	Bueno	29	58,0	58,0	58,0
	Muy bueno	5	10,0	10,0	68,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Gráfico N° 10

Resultados generales de la dimensión: Desempeño.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD.

Interpretación y Análisis

De acuerdo a la Tabla N° 16 y Gráfico N° 10 se aprecia que el 58,0% del personal Administrativo del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiestan que el desempeño laboral del personal es bueno. El 32,0% del personal Administrativo, manifiestan que el desempeño laboral del personal es regular. Y el 10,0% del personal Administrativo, manifiestan que el desempeño laboral del personal es muy bueno.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede evidenciar que un mayor número de trabajadores de la institución indica, es bueno la evaluación del desempeño dentro de la institución, cabe indicar que dentro de esta dimensión encontramos indicadores tales como la evaluación del desempeño individual, enfocándose a evaluaciones de acuerdo a las funciones del personal en su puesto, así mismo se encuentra inmerso la evaluación del desempeño de los equipos que abarca la inserción laboral del grupo de trabajo y las reuniones periódicas que contribuyan a optimizar el buen desempeño, es importante indicar que los directivos se enfoquen en diseñar un programa de evaluación del desempeño que permita de esta manera potenciar las competencias individuales grupales de todo el equipo administrativo de la GOREMAD.

3.2. Prueba paramétrica.

Antes de establecer la prueba de hipótesis, es importante saber si los datos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos para las variables inteligencia emocional y desempeño laboral se comportan normalmente; es decir, se ajustan a la distribución, pues en la investigación intervienen 35 Docentes del nivel primario de la Institución Educativa “Carlos Fermín Fitzcarrald”, de Puerto Maldonado, para lo cual se tomará el estadístico de KOLMOGOROV – SMIRNOV, con los siguientes criterios:

$H_0 > 0,05$: Los datos obtenidos de la muestra se comportan normalmente.

$H_1 \leq 0,05$: Los datos obtenidos de la muestra no se comportan normalmente.

Tabla N° 17

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

		Competencias profesionales	Inserción laboral
N		50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	64,64	58,92
	Desviación estándar	11,119	11,572
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,084	,090
	Positivo	,066	,087
	Negativo	-,084	-,090
Estadístico de prueba		,084	,090
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Análisis

Según la Tabla N° 17, el resultado de la prueba normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov para una muestra de 50 unidades de análisis, el estadístico de prueba es equivalente a 0,200 para ambas variables. Con un margen de error de 20,0%, por lo tanto, se concluye que la distribución de los

datos de la muestra se comporta normalmente. Y se continua con la prueba de hipótesis mediante el estadístico de r de Pearson.

3.3. Prueba de hipótesis.

$H_0: p = 0$:

La competencia profesional no se relaciona significativamente con la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

$H_1: p \neq 0$:

La competencia profesional se relaciona significativamente con la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Nivel de significación Y estadístico de prueba:

Porcentaje de error admitido para la prueba de hipótesis es de 5% ($\alpha=0.05$). y la prueba se realizará a través del estadístico R de Pearson.

La interpretación general del coeficiente de correlación de Pearson; se manejará de manera genérica de acuerdo con los siguientes criterios:

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Tabla N° 18
Correlaciones de las variables: Competencias profesionales e Inserción laboral.

		Competencias profesionales	Inserción laboral
Competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Inserción laboral	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Análisis

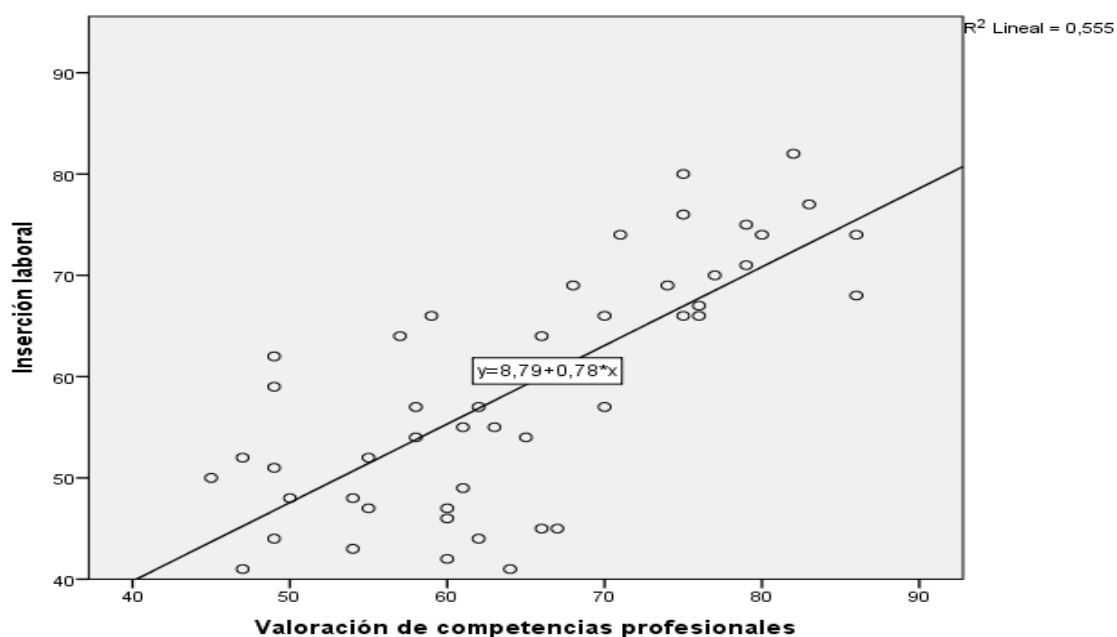
Según la Tabla N°18, se tiene una significancia de 0.00, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una asociación lineal entre el puntaje de Competencias profesionales e Inserción laboral de los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios. Esta relación es alta (está en el rango de 0.60 a 0.80) y directamente proporcional (tiene signo positivo). Además, el modelo de regresión lineal entre las variables Competencias profesionales e Inserción laboral es pertinente (Gráfico N° 11).

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA COMPETENCIAS PROFESIONALES Y INSERCIÓN LABORAL

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Competencias profesionales y la inserción laboral del Personal administrativos del área de Abastecimiento del **GOREMAD-2018**, los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22 obteniendo los resultados que se muestran a continuación.

Gráfico N° 11

Recta de regresión lineal entre las variables: Competencias profesionales e Inserción laboral.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 19

Resumen del modelo de las variables: Competencias profesionales e Inserción laboral.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,745 ^a	,555	,546	7,798

a. Predictores: (Constante), Competencias profesionales

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Analisis

De acuerdo al coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,555 como se muestra en la Tabla N° 19; lo cual significa que el 55,5% de los cambios observados en la variable Inserción laboral es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

Prueba de hipótesis específica 1.

$H_0: p = 0$:

Existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

$H_1: p \neq 0$:

No existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Nivel de significación Y estadístico de prueba:

Porcentaje de error admitido para la prueba de hipótesis es de 5% ($\alpha=0.05$). y la prueba se realizará a través del estadístico R de Pearson.

La interpretación general del coeficiente de correlación de Pearson; se manejará de manera genérica de acuerdo con los siguientes criterios:

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Tabla N° 20
Correlaciones de la variable Competencias profesionales y la dimensión
Reclutamiento.

		Competencias profesionales	Reclutamiento
Competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Reclutamiento	Correlación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Análisis

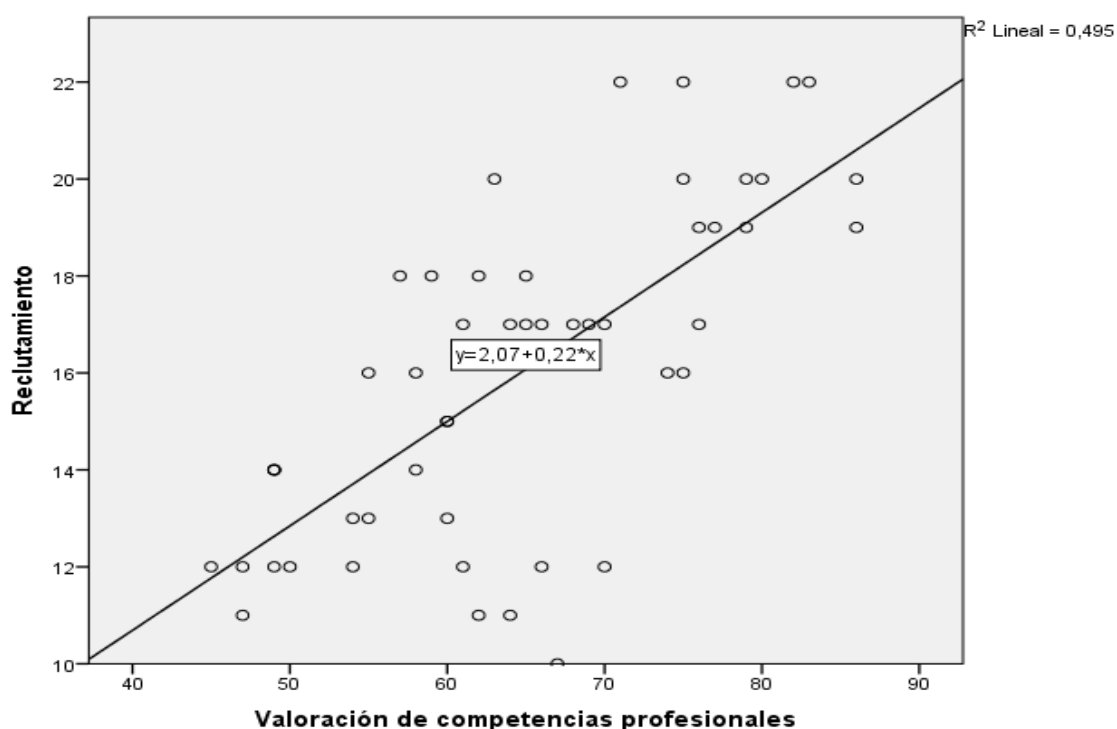
Según la Tabla N°20, se tiene una significancia de 0.00, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una asociación lineal entre el puntaje de Competencias profesionales y la dimensión reclutamiento de los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios. Esta relación es alta (está en el rango de 0.60 a 0.80) y directamente proporcional (tiene signo positivo). Además, el modelo de regresión lineal entre la variable Competencias profesionales y la dimensión reclutamiento es pertinente (Gráfico N° 12)

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA DIMENSION DE RECLUTAMIENTO

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Competencias profesionales y la insercion laboral del Personal administrativos del área de Abastecimiento del **GOREMAD-2018**, los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22 obteniendo los resultados que se muestran a continuación

Gráfico N° 12

Recta de regresión lineal entre la variable Competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 21

Resumen del modelo de la variable Competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,704 ^a	,495	,484	2,445

a. Predictores: (Constante), Competencias profesionales

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Análisis

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,495 como se muestra en la Tabla N° 21; lo cual significa que el 49,5% de los cambios observados en la dimensión reclutamiento es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

Prueba de hipótesis específica 2.

H₀: $p = 0$:

Existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y la Selección del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

H₁: $p \neq 0$:

No existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y la Selección del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018

Nivel de significación Y estadístico de prueba:

Porcentaje de error admitido para la prueba de hipótesis es de 5% ($\alpha=0.05$). y la prueba se realizará a través del estadístico R de Pearson.

La interpretación general del coeficiente de correlación de Pearson; se manejará de manera genérica de acuerdo con los siguientes criterios:

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Tabla N° 22
Correlaciones de la variable Competencias profesionales y la dimensión Selección.

		Competencias profesionales	Selección
Competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,701**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Selección	Correlación de Pearson	,701**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Analisis

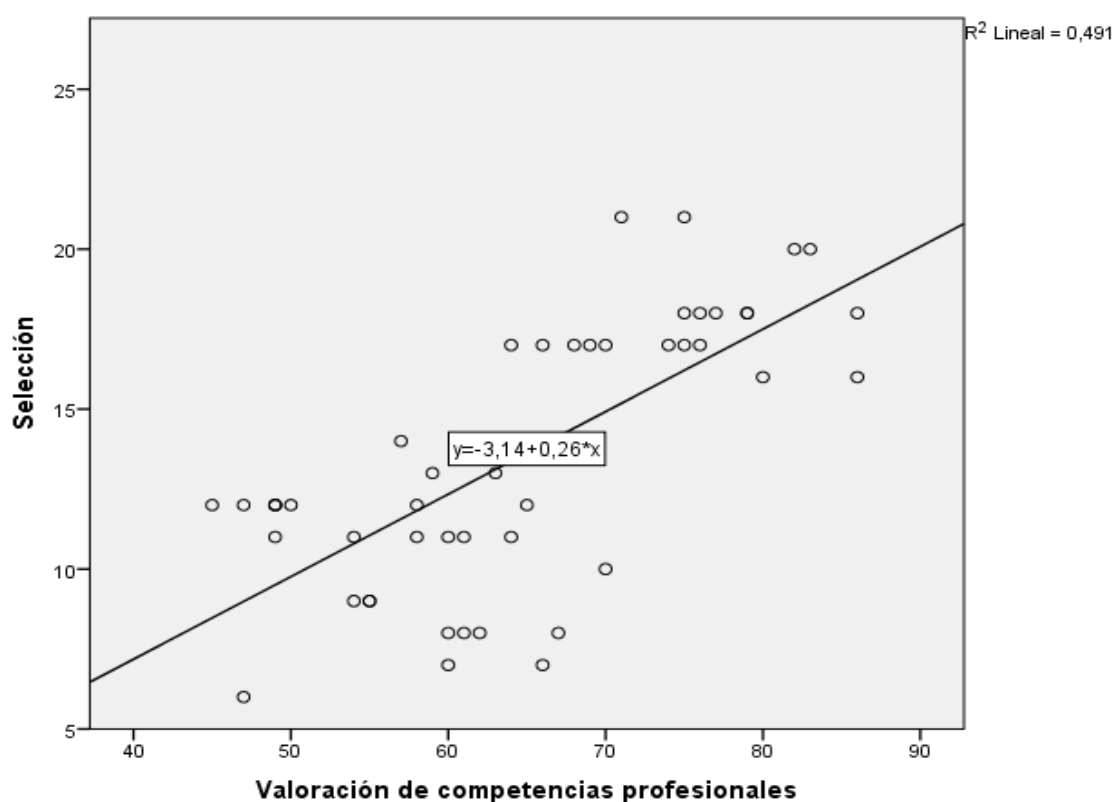
Según la Tabla N°22, se tiene una significancia de 0.00, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una asociación lineal entre el puntaje de Competencias profesionales y la dimensión Selección de los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios. Esta relación es alta (está en el rango de 0.60 a 0.80) y directamente proporcional (tiene signo positivo). Además, el modelo de regresión lineal entre la variable Competencias profesionales y la dimensión Selección es pertinente (Gráfico N° 13).

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA DIMENSION DE SELECCION

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Competencias profesionales y la insercion laboral del Personal administrativos del área de Abastecimiento del **GOREMAD-2018**, los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22 obteniendo los resultados que se muestran a continuación.

Gráfico N° 13

Recta de regresión lineal entre la variable Competencias profesionales y la dimensión Selección.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 23

Resumen del modelo de la variable Competencias profesionales y la dimensión Selección.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,701 ^a	,491	,481	2,948

a. Predictores: (Constante), Competencias profesionales

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD.

Analisis

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,491 como se muestra en la Tabla N° 23; lo cual significa que el 49,1% de los cambios observados en la dimensión Selección es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

Prueba de hipótesis específica 3.

H₀: p = 0:

Existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

H₁: p ≠ 0:

No existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Nivel de significación Y estadístico de prueba:

Porcentaje de error admitido para la prueba de hipótesis es de 5% ($\alpha=0.05$). y la prueba se realizará a través del estadístico R de Pearson.

La interpretación general del coeficiente de correlación de Pearson; se manejará de manera genérica de acuerdo con los siguientes criterios:

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Tabla N° 24
Correlaciones de la variable Competencias profesionales y la dimensión
Adiestramiento.

		Competencias profesionales	Adiestramie nto
Competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Adiestramiento	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Análisis

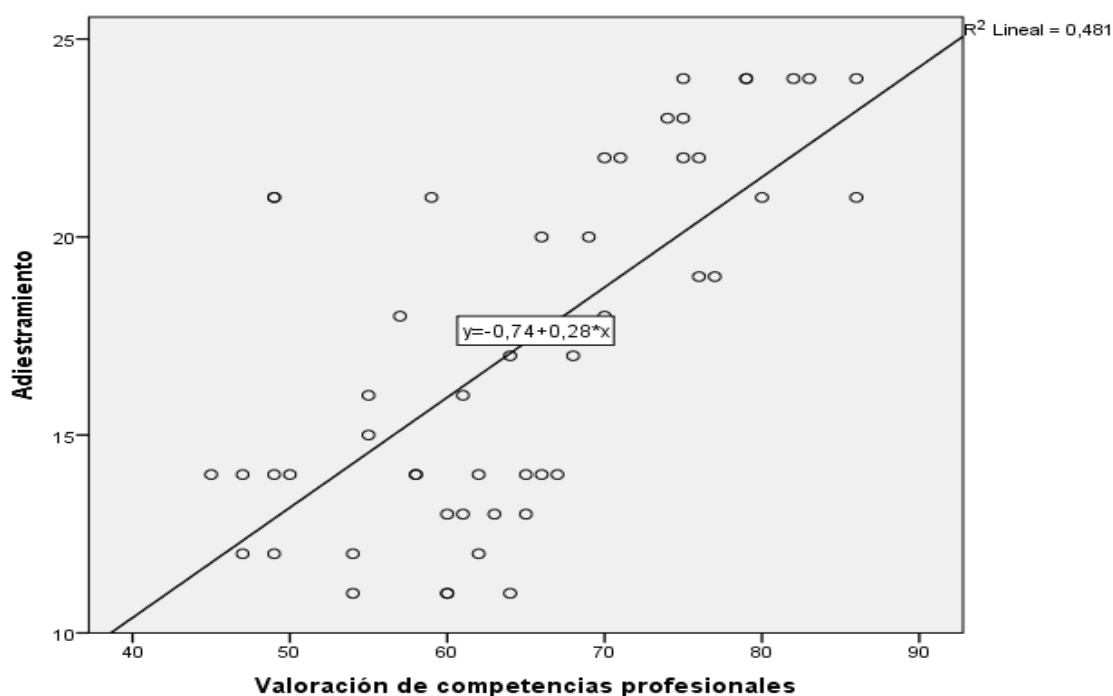
Según la Tabla N°24, se tiene una significancia de 0.00, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una asociación lineal entre el puntaje de Competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento de los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios. Esta relación es alta (está en el rango de 0.60 a 0.80) y directamente proporcional (tiene signo positivo). Además, el modelo de regresión lineal entre la variable Competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento es pertinente (Gráfico N° 14)

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA DIMENSION DEL ADIESTRAMIENTO

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Competencias profesionales y la insercion laboral del Personal administrativos del área de Abastecimiento del **GOREMAD-2018**, los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22 obteniendo los resultados que se muestran a continuación.

Gráfico N° 14

Recta de regresión lineal entre la variable Competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 25

Resumen del modelo de la variable Competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,693 ^a	,481	,470	3,248

a. Predictores: (Constante), Competencias profesionales

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Análisis

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,481 como se muestra en la Tabla N° 25; lo cual significa que el 48,1% de los cambios observados en la dimensión Adiestramiento es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

Prueba de hipótesis específica 4.

$H_0: p = 0$:

Existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y el Desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

$H_1: p \neq 0$:

No existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y el Desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Nivel de significación Y estadístico de prueba:

Porcentaje de error admitido para la prueba de hipótesis es de 5% ($\alpha=0.05$). y la prueba se realizará a través del estadístico R de Pearson.

La interpretación general del coeficiente de correlación de Pearson; se manejará de manera genérica de acuerdo con los siguientes criterios:

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Tabla N° 26
Correlaciones de la variable Competencias profesionales y la dimensión
Desempeño.

		Competencias profesionales	Desempeño
Competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,307
	Sig. (bilateral)		,046
	N	50	50
Desempeño	Correlación de Pearson	,307	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Análisis

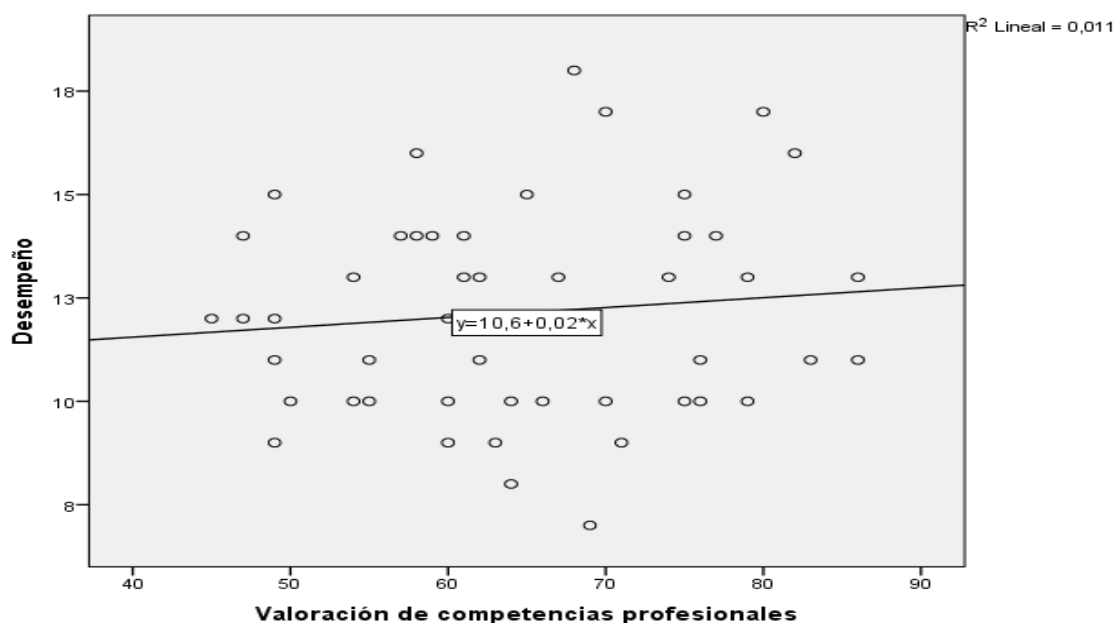
Según la Tabla N°26, se tiene una significancia de 0.046, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una asociación lineal entre el puntaje de Competencias profesionales y la dimensión Desempeño de los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios. Esta relación es baja (está en el rango de 0.20 a 0.40) y directamente proporcional (tiene signo positivo). Además, el modelo de regresión lineal entre la variable Competencias profesionales y la dimensión Desempeño es pertinente (Gráfico N° 15)

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA DIMENSION DEL DESEMPEÑO

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Competencias profesionales y la insercion laboral del Personal administrativos del área de Abastecimiento del **GOREMAD-2018**, los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22 obteniendo los resultados que se muestran a continuación.

Gráfico N° 15

Recta de regresión lineal entre la variable Competencias profesionales y la dimensión Desempeño.



Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Tabla N° 27

Resumen del modelo de la variable Competencias profesionales y la dimensión Desempeño.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,307 ^a	,094	,091	4,428

a. Predictores: (Constante), Competencias profesionales

Fuente: Encuesta al Personal administrativos del área de Abastecimiento del GOREMAD

Análisis

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,094 como se muestra en la Tabla N° 27; lo cual significa que el 9,4% de los cambios observados en la dimensión Desempeño es explicado por la variación de la variable Competencias laborales

IV.DISCUSIÓN

1.-El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018, Sobre todo, a través del estudio de las dimensiones de: Reclutamiento, Selección, Adiestramiento y Desempeño.

2.-Los resultados hallados en el estudio nos permiten afirmar que las competencia profesional se relación significativamente con la Inserción laboral del personal administrativos del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

3.-Estos resultados se fundamentan en que las competencias sólo son definibles en la acción, pues según Fernández (1997), sostiene que el aprender aumenta las capacidades y las competencias de aprendizaje lo cual convierte en una espiral ascendente necesaria para la persona. Así mismo en su investigación sostiene que las competencias no son a las capacidades de enseñanzas bajo un contexto de aprendizaje, sino aplicando principios de saber hacer y el querer hacer, utilizando recursos de ellos mismos, con la cual aplica teorías y enseñanzas en su aprendizaje.

4.-Según la Tabla N° 04, la media para la variable Competencias profesionales es 64.64 puntos, de acuerdo al baremo planteado para esta variable está en la categoría regular, lo cual significa que las Competencias profesionales se da importancia de manera regular al momento de seleccionar el personal en función a sus capacidades.

5.-Es importante aclarar que lo ideal se encuentre en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 113 a 150 puntos, para que sea relevante las competencias profesionales al momento de seleccionar el personal idóneo para un determinado puesto de trabajo en el área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

6-.Según la Tabla N° 11, la media para la variable disfunción familiar es 58,92 puntos, de acuerdo al baremo planteado para esta variable está en la categoría regular, lo cual significa que la inserción laboral es regular en el proceso de incorporación del personal.

7-.Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 113 a 150 puntos, para que la inserción laboral del personal seleccionado sea muy buena en el área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios.

8-.Según la Tabla N°18, se tiene una significancia de 0.00, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una asociación lineal entre el puntaje de Competencias profesionales e Inserción laboral de los trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios. Esta relación es alta (está en el rango de 0.60 a 0.80) y directamente proporcional (tiene signo positivo). Además, el modelo de regresión lineal entre las variables Competencias profesionales e Inserción laboral es pertinente (Gráfico N° 11).

8-.Con relación a la hipótesis general, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,555 como se muestra en la Tabla N° 19; lo cual significa que el 55,5% de los cambios observados en la variable Inserción laboral es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

9-.Con relación a la primera hipótesis específica, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,495 como se muestra en la Tabla N° 21; lo cual significa que el 49,5% de los cambios observados en la dimensión reclutamiento es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

10-.Con relación a la segunda hipótesis específica, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,491 como se muestra en la Tabla N° 23;

lo cual significa que el 49,1% de los cambios observados en la dimensión Selección es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

11.-Con relación a la tercera hipótesis específica, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,481 como se muestra en la Tabla N° 25; lo cual significa que el 48,1% de los cambios observados en la dimensión Adiestramiento es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

12.-Con relación a la cuarta hipótesis específica, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,094 como se muestra en la Tabla N° 27; lo cual significa que el 9,4% de los cambios observados en la dimensión Desempeño es explicado por la variación de la variable Competencias laborales.

13.-Los resultados del presente estudio son similares a los obtenidos por Herrera (2015),),Es decir que las competencias laborales que fueron evaluadas bajo los parámetros de Ser, Saber y Hacer; en la mayoría de la población están dentro del rango alto de la ponderación establecida. Los resultados fueron satisfactorios, lo cual puede atribuirse a una gestión por competencias, lo cual incluye un perfil de puesto por competencias y a su vez a un proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias.

14.-También se asemejan a los obtenidos por Beier (2014), El análisis de la investigación llega a una conclusión que los egresados de la universidad que han sido encuestados llegaron a aun posgrado y por lo general ya están laborando en la CI, y también siguen estudiando para ser mejores profesionales y obtener mejores ofertas de trabajo.

15.-Los resultados que prevalecen sobre las observación que manifiesta Gómez (2013),Que es importante obtener competencias y experiencias a lo largo de la vida en un campo laboral, que esto permitirá ser evaluado, aplicando en algunos casos procedimiento para la formación, donde el candidato participe y de esa manera tenga un antecedente al

proceso de certificación” .Los individuos pueden certificar sus competencias de acorde a los cambios que se muestra en nuestra sociedad ,así mismo este hecho formaliza y prepara a las personas para una inserción laboral en un mundo de trabajo, así esto, permite hacer frente a los desafíos dentro de los proceso regulados en el país.

16-.Los resultados también prevalecen sobre las observaciones que señala Reque & Vallejos (2015), en su investigación “Evaluación de competencias laborales y desarrollo profesional del personal técnico de la Empresa Linde Gas Perú S.A. – Chiclayo”, realizó con la finalidad de determinar la influencia entre la competencia laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores técnicos de la empresa Linde Gas Perú S.A. La investigación es de carácter cuantitativo, descriptivo, correlacional. Y llegaron a las siguientes conclusiones:

17-.Finalmente, vistos los resultados obtenidos en la investigación y habiendo discutido los mismos en relación a otras investigaciones internacionales y nacionales, se concluye que las Competencias profesionales juega un papel importante en el proceso de reclutamiento, selección, adiestramiento y desempeño en la inserción laboral de los trabajadores

CONCLUSIONES

1-Finalmente se concluye la investigación con los resultados del estudio, indican que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, en un índice de $(r=0,745)$ de correlación de R person, basado en el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,555, la cual se interpreta que la inserción laboral influye en un 55,5% de correlación positiva hacia las competencias profesionales, y con las evidencias suficientes, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula.

2-Existe una correlación significativa entre las Competencias profesionales y el seleccion del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, Obteniéndose un índice de $(r=0,701)$ para el coeficiente R de Pearson, basado en el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,491, interpretándose que la selección influye en un 49.1% de las Competencias profesionales.

3-Existe una correlación significativa entre las Competencias profesionales y el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, Obteniéndose un índice de $(r=0,704)$ para el coeficiente R de Pearson, basado en el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,495, interpretándose que el reclutamiento influye en un 49.5% de las Competencias profesionales.

4-Se ha determinado que existe una correlación directa y significativa entre las Competencias profesionales y el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, Obteniéndose un índice de $(r= 0,701)$ para el coeficiente R de Pearson, basado en el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,491, interpretándose que el adiestramiento influye en un 49,1% de las Competencias profesionales,

5-. Se ha determinado que existe una correlación directa y significativa entre las Competencias profesionales y el desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios, Obteniéndose un índice de ($r=0,307$) para el coeficiente R de Pearson, basado en el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,094, interpretándose que el desempeño influye en un 9,4% de las Competencias profesionales,

RECOMENDACIONES

1-.Se recomienda a la autoridad máxima del Gobierno Regional de Madre de Dios, potenciar todos los temas de gestión de recursos humanos, en competencias profesionales y la inserción laboral para un adecuado desempeño en sus puesto de trabajo y contribuir en el fortalecimiento laboral del personal administrativo, ya que esta correlación entre las variables competencias profesionales y la inserción laboral está influenciada en un 5.55% de correlación positiva.

2-.Se recomienda evaluar trimestralmente al personal administrativo para fortalecer sus capacidades, esto ayudara a integrar mecanismo y procedimiento más adecuados al momento de cumplir con sus tareas encomendadas. Ya que se presume que la selección influye en un 49.1% en las Competencias profesionales.

3-.Se recomienda mejorar la gestión de planificación de los recursos humanos, tomando en cuenta las necesidades de la institución ya que se presume que el reclutamiento influye en un 49.5% en las Competencias profesionales.

4-.Se recomienda la que se realice el proceso de capacitaciones de acuerdo a la contratación personal administrativo, puesto que se evidencia una correlación de adiestramiento en un 49.1 % que está influenciada hacia las competencias profesionales y sus dimensiones.

5-.Se recomienda al Gobierno Regional de Madre de Dios que establece lineamientos y acciones necesarias que brinden el reconocimiento y estímulos para un adecuado desempeño laboral dentro de sus puesto de trabajo ya que el desempeño laboral está influenciada en un 9.4 % de las competencias profesionales

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrea, C. (2016). *Más sobre el trabajo en equipo*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/434/43448497001.pdf>
- Baque, M. (2014). *Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la zona sur de la Provincia de Manabí*. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/798/1/BAQUE_MIGUEL_GESTI%C3%93N_ORIENTAD O_EMPRESAS_HOTELERAS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/798/1/BAQUE_MIGUEL_GESTI%C3%93N_ORIENTAD_O_EMPRESAS_HOTELERAS.pdf)
- Beier, G. (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana*. Obtenido de <http://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-%20BEIER.pdf>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Flores, P., & Gutiérrez, M. (2013). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos*. Obtenido de http://www.ucm.es/data/cont/docs/12-2013-04-02-InsLaboralEstad2009_11_v4.pdf
- Frese, M., & Fay, D. (2001). *Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century*. Nueva York: B. M. Staw & R. I. Sutton.
- Gómez, F. (2010). *Competencias profesionales en trabajo social*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1610/161015612005.pdf>
- Gómez, M. (2013). *El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/2742/1/TESIS299-130508.pdf>

- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas-EPAE-Oscoco%20Peralta*
- Pereda, D., & Berocal, J. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Reque, R., & Vallejos, R. (2015). *Evaluación de competencias laborales y desarrollo profesional del personal técnico de la Empresa Linde Gas Perú S.A. – Chiclayo*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/551/1/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20EMPRESARIALES.pdf>
- Restrepo, L., Estrada, S., & López, M. (2009). *Administración moderna para organizaciones orientadas a resultados*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84916680025.pdf>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1996). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMEISIONES	METODOLOGIA						
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?</p> <p>¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con la Selección del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?</p> <p>¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?</p> <p>¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con el Desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Analizar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018</p> <p>Determina el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y la Selección del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.</p> <p>Estudiar el nivel de relación que existe entre las competencias profesionales y el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.</p> <p>Establecer el nivel de relación que existe competencias profesionales y el Desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Las competencias profesionales se relacionan significativamente con la Inserción laboral del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el Reclutamiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018</p> <p>Existe una relación significativa entre las competencias profesionales y la Selección del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre las competencias profesionales y el Adiestramiento del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.</p> <p>Existe una relación directa y significativa las competencias profesionales y el Desempeño del personal administrativo del área de abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.</p>	<p>VARIABLE PREDICTORA (VE1): (VE1): Valoración de competencias profesionales.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none">• Orientación a resultados.• Relaciones interpersonales.• Iniciativa.• Trabajo en equipo. <p>VARIABLE CRITERIO (VE2): (VE2): Inserción laboral.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reclutamiento.• Selección.• Adiestramiento,• Desempeño.	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <ul style="list-style-type: none">• Básica. <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none">• Correlacional <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none">• Descriptiva-Correlacional. <p>POBLACION: 50 Trabajadores administrativos del área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018</p> <table><tr><th>POBLACION</th><th>SUB TOTAL</th></tr><tr><td>Trabajadores Administrativos</td><td>50</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>50</td></tr></table> <p>Fuente: Oficina de Personal – GOREMAD</p> <p>MUESTRA: Selección: No probabilístico de carácter intencionado (Población = Muestra). Tamaño: 50 Trabajadores administrativos del área de abastecimiento GOREMAD.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS. Estadística descriptiva e inferencial.</p>	POBLACION	SUB TOTAL	Trabajadores Administrativos	50	TOTAL	50
POBLACION	SUB TOTAL									
Trabajadores Administrativos	50									
TOTAL	50									

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
1. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES. Se define como capacidades que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral. Son cualidades que precisamente en los últimos años han cobrado una especial importancia en los procesos de selección.	1. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES. Es el puntaje obtenido en la escala por cada individuo, para cada una de las dimensiones: Orientación a resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo.	1.1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS.	1.1.3. Cumplimiento de tareas. 1.1.4. Cumplimiento oportuno.
		1.2. RELACIONES INTERPERSONALES.	1.2.4. Cortesía. 1.2.5. Orientación a usuarios. 1.2.6. Evitamiento de conflictos.
		1.3. INICIATIVA.	1.3.4. Propone nuevas ideas. 1.3.5. Resolución de problemas. 1.3.6. Asequible al cambio.
		1.4. TRABAJO EN EQUIPO.	1.4.3. Trabajo interpersonal. 1.4.4. Logro de objetivos institucionales.
2. INSERCIÓN LABORAL. Se define como la incorporación de personas en el mercado laboral con la finalidad de desempeñar tareas y actividades relacionadas a un puesto determinado de trabajo.	2. INSERCIÓN LABORAL. Reclutamiento: Tipo de cargo, perfil solicitado, competencias y procedimientos llevados a cabo. Selección: Elección del candidato. Adiestramiento: Tipos de Adiestramiento y Duración. Desempeño: Asistencia, Puntualidad, presencia, calidad de trabajo y permanencia en el puesto	2.1. RECLUTAMIENTO.	2.1.5. Tipo de cargo. 2.1.6. Perfil solicitado. 2.1.7. Competencias. 2.1.8. Procedimientos.
		2.2. SELECCIÓN.	2.2.2. Elección final del candidato
		2.3. ADIESTRAMIENTO.	2.3.3. Tipos de adiestramiento según cargos. 2.3.4. Duración según cargo.
		2.4. DESEMPEÑO.	2.4.6. Asistencia al puesto de trabajo. 2.4.7. Puntualidad en el puesto de trabajo. 2.4.8. Presencia personal en el puesto de trabajo. 2.4.9. Calidad de trabajo realizado. 2.4.10. Permanencia en el puesto de trabajo.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Competencias Profesionales y la Inserción Laboral del Personal Administrativo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018

NOMBRE DE INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

INVESTIGADORA : Br. José Jairo Villarruel Panduro

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES												
Escala, categoría remunerativa o nivel de estudios:	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Técnico	Sexo:	<input type="checkbox"/> varón <input type="checkbox"/> Mujer									
Edad (en años):		Años de trabajo En la institución:										
INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre las COMPETENCIAS PROFESIONALES , a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas.												
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 25%;">0</th> <th style="width: 25%;">1</th> <th style="width: 25%;">2</th> <th style="width: 25%;">3</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Nunca</td> <td style="text-align: center;">Algunas veces</td> <td style="text-align: center;">Casi siempre</td> <td style="text-align: center;">Siempre</td> </tr> </table>	0	1	2	3	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
0	1	2	3									
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre									
N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3							
01	Tiene capacidad de análisis y síntesis (1.4.2)											
02	Posee capacidad de organización y planificación (1.4.2)											
03	Desarrolla habilidades para cumplir su trabajo de manera eficiente (1.1.1)											
04	Puede comunicarse en forma oral y escrita en una lengua extranjera (1.2.2)											
05	Posee conocimientos de informática relativos a su profesión (1.3.2)											
06	Tiene capacidad de gestión de la información (1.3.2)											
07	Soluciona problemas relativos a su profesión en la institución (1.3.2)											
08	Toma decisiones pertinentes que favorecen a la institución (1.2.3)											
09	Tiene espíritu de trabajo en equipo (1.3.3)											
10	Trabaja en equipo de manera interdisciplinaria (1.4.1)											
11	Orienta su trabajo a un contexto internacional (1.3.1)											
12	Posee habilidades de relaciones interpersonales (1.4.1)											
13	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad (1.2.1)											
14	Posee un razonamiento crítico (1.4.2)											
15	Tiene un compromiso ético con la institución (1.4.1)											
16	Realiza aprendizaje autónomo (1.4.2)											
17	Se adapta eficazmente a nuevas situaciones (1.3.3)											
18	Es creativo (1.3.1)											
19	Posee liderazgo (1.4.2)											
20	Tiene iniciativa y espíritu emprendedor ante cualquier situación (1.3.3)											
21	Se siente motivado por lograr la calidad total en su trabajo (1.21)											
22	Es sensible hacia temas medio ambientales (1.1.2)											

23	Tiene motivación para alcanzar metas (1.3.1)				
24	Posee empatía para la atención al usuario (1.2.2)				
25	Desarrolla actividades autónomas (1.1.2)				
26	Se preocupa por la mejora de calidad de información (1.2.3)				
27	Pose conocimiento básicos de su profesión (1.2.2)				
28	Tiene capacidad de aplicar conocimientos para resolver un problema o situación (1.2.3)				
29	Termina sus actividades dentro del horario de trabajo (1.1.1)				
30	Fomenta la perfección de un trabajo (1.1.2)				
TOTAL					

!!!Gracias por su colaboración...!!!

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Competencias Profesionales y la Inserción Laboral del Personal Administrativo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018

NOMBRE DE INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

INVESTIGADOR : Br. José Jairo Villarruel Panduro

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES								
Escala, categoría remunerativa o nivel de estudios:	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Técnico	Sexo:	<input type="checkbox"/> varón <input type="checkbox"/> Mujer					
Edad (en años):		Años de trabajo En la institución:						
INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre la INSERCIÓN LABORAL , a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados								
	0	1	2	3				
	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre				
N°	AFIRMACIONES			0	1	2	3	
01	Cuenta con un reconocimiento del cargo, cuando realiza bien su trabajo (2.1.1)							
02	Reconoce los defectos, fortaleza y debilidades del puesto de trabajo (2.1.1)							
03	Identifica el rol colectivo del puesto de trabajo (2.1.2)							
04	Identifica las responsabilidades individuales del equipo de trabajo (2.1.2)							
05	Respetar los puntos de vista y opiniones de los otros miembros del equipo (2.1.2)							
06	Desarrolla las competencias necesarias para ser autónomo y para el aprendizaje continuo en el puesto de trabajo (2.1.3)							
07	Identificar objetivos para el desarrollo personal y profesional (2.1.3)							
08	Actúa de acuerdo a estándares y competencias profesionales, motivar darle “toque profesional” a todo lo que hace (2.1.3)							
09	Reconoce y utiliza teorías, paradigmas, conceptos y principios propios de conocimiento (2.1.4)							
10	Analiza, sintetiza y resume la información de manera crítica. (2.1.4)							
11	Recoge e integra diversos tipos de datos y observaciones con la finalidad de brindar una información de calidad (2.1.4)							
12	Utiliza como herramienta la fuente de información para la elección del trabajo (2.2.1)							
13	Utiliza los medios de comunicación de manera eficaz y eficiente (2.2.1)							
14	Reconoce la necesidad de los códigos de conductas profesionales (2.3.1)							

15	Recibe y responde a diversas fuentes de información de acuerdo a las normas de administración. (2.3.1)				
16	Propone sus propias actividades de trabajo (2.3.1)				
17	Aplica conocimientos y antecedentes subjetivos para abordar problemas usuales o desconocidos (2.3.2)				
18	Organiza su trabajo de acuerdo a las necesidades del Oficina. (2.4.1)				
19	Transmite adecuadamente la información de forma escrita, verbal y grafica (2.4.1)				
20	Realiza actividades de acuerdo a su puesto de trabajo (2.4.1)				
21	Evalúa el cumplimiento como individuo y como miembro de un equipo (2.4.2)				
22	Respecta los horarios de trabajo de la institución (2.4.2)				
23	Tiene buena relación con sus demás compañeros de trabajo (2.4.3)				
24	Trabaja y le gusta su la labor que desempeña (2.4.3)				
25	Desarrollar métodos adecuados (2.4.4)				
26	Decide el modo de ejecutar su trabajo (2.4.4)				
27	Determina los estándares de ejecución de su trabajo (2.4.4)				
28	Participa activamente en la consecución de los objetivos de la entidad (2.4.5)				
29	Disposición constante para alcanzar o superar resultados concretos, cuantificables y verificables. (2.4.5)				
30	Tiene dominio del conocimiento que aborda en el puesto de trabajo (2.4.5)				
TOTAL					

¡¡¡Gracias por su colaboración...!!!

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Competencias profesionales y la inserción laboral del Personal administrativo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018

"CUESTIONARIO"

OBJETIVO: "recoger información referente a la Variable Competencia Profesional."

DIRIGIDO A: Personal Administrativo del Area de Abastecimiento del Gobierno Regional

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez
CONSULTOR
CPP. 1024986734

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Competencias profesionales y la inserción laboral del Personal administrativo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018

"CUESTIONARIO"

OBJETIVO: "recoger información referente a la Variable Inserción Laboral."

DIRIGIDO A: Personal Administrativo del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez
CONSULTOR
C.P.P. 1024988731

FIRMA DEL EVALUADOR

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Competencias Profesionales y la Inserción Laboral del Personal Administrativo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018

NOMBRE DE INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

INVESTIGADORA : Br. Jose Jairo Villarruel Panduro

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES									
Escala, categoría remunerativa o nivel de estudios: () Funcionario () Profesional () Técnico	Sexo: <input checked="" type="checkbox"/> varón <input type="checkbox"/> Mujer								
Edad (en años): 25	Años de trabajo En la institución: 0								
INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre las COMPETENCIAS PROFESIONALES , a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas.									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>0</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>Algunas veces</td> <td>Casi siempre</td> <td>Siempre</td> </tr> </tbody> </table>	0	1	2	3	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3						
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre						
Nº	AFIRMACIONES	0	1	2	3				
01	Tiene capacidad de análisis y síntesis (1.4.2)			X					
02	Posee capacidad de organización y planificación (1.4.2)			X					
03	Desarrolla habilidades para cumplir su trabajo de manera eficiente (1.1.1)		X						
04	Puede comunicarse en forma oral y escrita en una lengua extranjera (1.2.2)				X				
05	Posee conocimientos de informática relativos a su profesión (1.3.2)				X				
06	Tiene capacidad de gestión de la información (1.3.2)			X					
07	Soluciona problemas relativos a su profesión en la institución (1.3.2)				X				
08	Toma decisiones pertinentes que favorecen a la institución (1.2.3)			X					
09	Tiene espíritu de trabajo en equipo (1.3.3)		X						
10	Trabaja en equipo de manera interdisciplinaria (1.4.1)			X					
11	Orienta su trabajo a un contexto internacional (1.3.1)		X						
12	Posee habilidades de relaciones interpersonales (1.4.1)			X					
13	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad (1.2.1)		X						

0 1 2 3

14	Posee un razonamiento crítico (1.4.2)			X	
15	Tiene un compromiso ético con la institución (1.4.1)			X	
16	Realiza aprendizaje autónomo (1.4.2)				X
17	Se adapta eficazmente a nuevas situaciones (1.3.3)			X	
18	Es creativo (1.3.1)			X	
19	Posee liderazgo(1.4.2)			X	
20	Tiene iniciativa y espíritu emprendedor ante cualquier situación (1.3.3)			X	
21	Se siente motivado por lograr la calidad total en su trabajo (1.21)				X
22	Es sensible hacia temas medio ambientales (1.1.2)			X	
23	Tiene motivación para alcanzar metas (1.3.1)	X			
24	Posee empatía para la atención al usuario(1.2.2)			X	
25	Desarrolla actividades autónomas (1.1.2)	X			
26	Se preocupa por la mejora de calidad de información (1.2.3)			X	
27	Pose conocimiento básicos de su profesión (1.2.2)			X	
28	Tiene capacidad de aplicar conocimientos para resolver un problema o situación (1.2.3)				X
29	Termina sus actividades dentro del horario de trabajo (1.1.1)			X	
30	Fomenta la perfección de un trabajo (1.1.2)			X	
TOTAL					

!!!Gracias por su colaboración...!!!

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Puerto Maldonado, 28 de Mayo de 2018.

CARTA N° 001-2018

SEÑOR:

CPC. JOSE JULIO VINELLI VEGA
Director de la Oficina de Administración

Presente.-



ASUNTO. SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Sede Puerto Maldonado, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"COMPETENCIA PROFESIONALES Y LA INSERCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2018".

Por tal razón, recorro a vuestro despacho con la finalidad de solicitarle la autorización correspondiente para poder aplicar los instrumentos de medición con respecto a: primera variable (Competencias Profesionales) y segunda variable (inserción laboral) de la investigación detallada líneas arriba, los instrumentos antes mencionados serán aplicados a los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Madre de Dios, que acertadamente Usted dirige, con el compromiso de entregar un ejemplar de la investigación, para las acciones que su Despacho viere por conveniente.

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente.

CPC. Jose Jairo Villarruel Panduro
DNI: 45916667

REGISTROS FOTOGRAFICOS

**TRABAJADORES DE LA OFICINA DE UNIDAD DE
PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZANDO EL
LLENADO DEL INSTRUMENTO DE ENCUESTA**



**JEFE DE LA UNIDAD DE PROCESOS DE SELECCION REALIZANDO EL LLENADO
DE LA ENCUESTA COMPETENCIAS PROFESIONALES.**



**TRABAJADORA DE LA UNIDAD DE PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZANDO
EL LLENADO DE LA ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL**

TABULACION DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS A LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS

VARIABLE: COMPETENCIAS PROFESIONALES																															
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	
1	2	2	2	0	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
3	2	2	1	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
4	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
5	2	2	2	0	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	
6	2	2	2	0	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	
7	2	2	2	0	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	
8	2	2	2	0	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
9	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
10	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	
11	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
12	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
13	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
15	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
16	3	2	2	0	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
17	3	3	2	0	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
18	3	2	2	0	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	
19	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
20	3	2	3	0	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	
21	3	3	3	0	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
22	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
23	2	2	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	
24	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	
25	2	2	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
26	2	1	2	0	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
27	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
28	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	
29	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	
30	2	2		1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	1	
31	2	2	2	0	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	
32	2	2	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	
33	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	0	2	3	3	2	2	2	2	2	
34	2	1	2	0	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	
35	2	2	2	0	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	
36	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
37	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
38	2	2	1	0	1	2	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
39	2	2	3	0	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	
40	2	2	3	0	1	1	1	2	2	3	0	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	
41	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	0	1	0	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	
42	2	2	2	0	2	2	1	2	2	1	0	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	0	2	3	2	1	2	3	1	2	
43	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	0	1	0	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
44	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	
45	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	
46	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	
47	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	
48	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
49	2	3	3	0	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
50	2	3	1	0	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	

